LTr. 51-10/1.168

Doutrina

AS MEDIDAS DE PROTEÇÃO CONTRA A DISPENSA ARBITRÁRIA

TELMA NÚBIA TAVARES (*)

"Como se sabe, Arquimedes foi o primeiro a determinar de maneira científica as leis da potência da alavanca. Ele tinha tal fé nesta potência que dizia: "Dai-me um ponto de apoio e eu levantarei a Terra" (Larousse).

Parodiando Arquimedes, poderíamos dizer: Dai-me a garantia do emprego e eu prometo obter a observância de todas as demais leis do trabalho." (A. F. Cesarino Júnior "in" Inoperância da Legislação Brasileira).

SUMÁRIO:

I — INTRODUÇÃO

Houve época em que o trabalho era considerado como atividade pouco digna, razão pela qual era atribuição de escravos e servos, cuja condição, diga-se, era de "coisa", vez que não eram considerados "pessoa humana". Chegou-se a tal ponto nessa concepção que alguns estudiosos asseguravam que tal classe (escravos e servos) não possuía alma.

Com o evoluir dos tempos foi ocorrendo o aumento das necessidades humanas e o homem foi atentando para a constatação de que apenas através do trabalho poderia satisfazer às necessidades surgidas.

Nesse interim percebe o homem que o trabalho, também, era um meio de aperfeiçoamento da inteligência, na medida em que exigia do ser pensante alternativas de atendimento às exigências do seu bem-estar, segurança etc. Vê-se, então, que o trabalho intelectual tem o seu primado sobre o trabalho braçal, considerando-se aquele mais significativo que este. Mais tarde chega-se à conclusão de que ambos são indispensáveis para o progresso da Humanidade.

Dessa forma, evolui a concepção sociológica do trabalho ao ponto de este ser considerado como condição "sine qua non" para a existência da dignidade humana.

(*) Telma Núbia Tavares é Professora da Faculdade de Direito "Milton Campos".

E esta análise da conduta humana frente à instituição do trabalho tem a sua importância inegável, vez que é sabido que o Direito visa, em última instância, o estabelecimento de regras de conduta social.

Foi assim que surgiu a necessidade de o Direito normatizar as relações de trabalho, dando origem, posteriormente, a um ramo específico, que é o Direito do Trabalho.

Tal ramo do Direito foi-se estruturando, definindo suas instituições componentes, levando sempre em conta as constantes mudanças sociais. Isto porque sabido é que o fato sempre procede à norma.

Com a Revolução Industrial do século XVIII surgem as transformações econômicas profundas e o trabalho passa a ser feito em larga escala. A partir daí, o mercado de trabalho passa a expandir-se de forma, muitas vezes, aleatória. No entanto, no século XX, já desde o seu início, o mercado de trabalho começa a retrair-se, segundo alguns, ou apenas cessa de expandir-se, segundo outros. A verdade é que o homem começa a temer a perda do seu emprego, que é o meio de sua própria subsistência e de sua família.

A situação sócio-política de vários Países afigura-se caótica. O desemprego campeia desenfreadamente. E nesse contexto, o tema da presente Monografia é de indiscutível atualidade: As Medidas de Proteção contra a Dispensa.

II — DESENVOLVIMENTO

1. Direito ao Trabalho

Como alicerce para os assuntos que serão posteriormente aventados faz-se necessário discorrer, ainda que rapidamente, acerca do direito ao trabalho.

Assegura o Prof. José Montenegro Baca que o direito ao trabalho é "um direito tão básico como o direito à existência ou à subsistência, eis que propicia os meios de vida" (1). No entanto, o direito ao trabalho não existe apenas para aqueles que necessitam do resultado econômico que dele advém. Existe, também, para os abastados, os "ricos", na medida em que entende-se que o trabalho é "uma alternativa de desenvolvimento da pessoa, pela promoção de seus valores..." (2).

Assim sendo, depreende-se desse conceito que o direito ao trabalho é direito inalienável de qualquer pessoa humana, independente de sua condição sócio-econômica, pelo que compete ao Estado garantir esse direito na consecução do bem-estar da comunidade que governa.

É por isso que vários documentos internacionais têm-se preocupado em resguardá-lo. A propósito, veja-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 que em seu artigo 23, inciso I, estabelece que "toda pessoa humana tem direito ao trabalho..." A Carta da Organização dos Estados Americanos, de 1948, também o menciona expressamente. Da mesma forma procedem a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, de Bogotá, em 1948, e a Carta Social Européia de 1961. A Declaração dos princípios Fundamentais do Direito do Trabalho e da Segurança Social, de Queretaro, de 1974, menciona: "Todo homem tem direito a uma oportunidade efetiva de trabalhar."

Ademais, se se fizer um estudo comparativo ver-se-á que em quase todas as Constituições e/ou Codigos do Trabalho os Países estabelecem, no seu ordenamento jurídico, o direito ao trabalho.

É verdade, e não se pode esquecer, que todo direito traz um correlato dever. E já que o homem não consegue subsistir sozinho, ou seja, sem o trabalho dos demais, "é um dever social... o trabalho é devido à sociedade por uma razão de utilidade coletiva" (3).

Ora, se existe o direito ao trabalho e se, a seu lado, existe o dever de trabalhar surge, então, o Contrato de Trabalho formalizando e compatibilizando esse binômio direito/dever. Mas, se esse Contrato vem a ser rompido, segundo Paulo A. G. Falci Castelhões "o direito pode existir na literalidade dos diplomas legais, mas ante uma gama de variados fatores, pode sucumbir na frieza do dispositivo que o comporta" (4).

Assim, na ruptura arbitrária do contrato de trabalho está-se desconhecendo o "direito ao trabalho", tão decantado pelos estudiosos.

2. Direito ao Trabalho: Um Direito da Personalidade

Tem ganho crescente destaque os chamados direitos da personalidade que segundo Vincenzo Miceli "são os direitos que cada ser humano, sempre com base nos ordenamentos jurídicos de cada país, pode pretender a respeito de suas qualidades específicas e da explicação de suas atividades próprias" (5).

---

(1) Direto ao Trabalho, Direito de Trabalhar, Liberdade de Trabalhar e Obrigação de Trabalhar, pág. 663.

(2) Iria Schlemmer, Preparação para o Trabalho... Preparação para a Vida, pág. 511.

(3) Mariano R. Tissembaum em Tratado de Derecho del Trabajo **apud** José Montenegro Baca, pág. 667.

(4) A Proteção do Trabalho na Declaração Universal dos Direitos Humanos, pág. 52.

(5) **apud** Clóvis Bevilacqua, Teoria Geral, pág. 80.

Nesse contexto é que surgem o direito ao nome, à imagem, à intimidade, o direito moral do autor, o direito de dispor de partes do próprio corpo, e muitos outros de indiscutível atualidade e interesse.

Dentre os tratadistas dessa matéria destacaram-se os Mazeaud que, no Sistema Francês, classificam os direitos da personalidade considerando a proteção à integridade física, a proteção à integridade moral e a proteção ao direito ao trabalho. Entendem os Mazeaund que o trabalho não é uma mercancia e que não é correto incluí-lo dentre os direitos patrimoniais, com um valor econômico sujeito, de igual modo que os demais valores, ao jogo da oferta e da procura. Concluem que "o trabalho humano é algo mais: está unido intimamente à integridade física da pessoa; deve assegurar a vida do trabalhador e a de sua família. Sucedâneo do direito à vida, tem seu lugar entre os direitos da personalidade." (6)

Vê-se, portanto, que aqui há um divisor de águas: o trabalho deixa de ser considerado mera mercadoria para ser um direito da personalidade. E mais que isso, vale ressaltar que Ripert, Durand e Autré "quiseram transformar o direito ao emprego em um direito de propriedade, propondo a **propriedade do emprego**". (7) E salienta Roberto Santos que é "como se só a propriedade pudesse conferir direitos efetivos". E segue afirmando que "as propriedades no regime capitalista são negociáveis todas podendo converter-se em mercadorias, no sentido de possuírem um valor vendável". (8)

Depreende-se daí que os estudiosos, desavisadamente, sempre incorreram em equívoco ao defender a permanência do trabalhador no emprego sob o enfoque de ser ele o dono do emprego. Parece-nos que o mais correto é defender a sua permanência no emprego mas baseado em que este é um direito da sua personalidade, enquanto homem.

Andou bem o Sistema da Common Law que rejeitou a teoria da property right ou property interest, negando, pois, o direito do trabalhador à propriedade do emprego. (9)

Deixa-se, então, o aspecto do direito real — propriedade do emprego — para assimilar-se o do direito pessoal — direito ao trabalho. Não se trata, apenas, de o direito deslocar-se de uma para outra classe. O que realmente importa é a concepção filosófica, sociológica e política que fez com que essa modificação ocorresse. Expressa-se aqui uma mudança ideológica importante no campo do Direito do Trabalho.

3. Término do Contrato de Trabalho

O direito ao emprego e o dever social de trabalhar são os dois móveis remotos que levam à celebração de um Contrato de Trabalho.

Para que exista o contrato de trabalho mister se faz a existência da relação de emprego. Essa, por sua vez, exige quatro requisitos básicos quais sejam, a pessoalidade na execução do trabalho, a subordinação jurídica às normas e fiscalização do Empregador, a subordinação econômica do empregado à Empresa e a continuidade da prestação laboral. Todos os quatro requisitos são importantíssimos e indispensáveis para que haja a relação de emprego. No entanto, para o tema que ora é estudado, necessário se faz deter um pouco no elemento **continuidade.**

A propósito afiança Délio Maranhão que "a utilização da força de trabalho como fator de produção, através do contrato de trabalho, correspondendo às necessidades **normais** da atividade econômica do empregador, supõe uma certa **continuidade**, porque contínua tal atividade". (10)

Presume-se, pois, que empregado é aquele que presta serviços de natureza não eventual, o que equivale dizer que o trabalho prestado pelo empregado é integrativo do objeto econômico da empresa que, sem esse tipo de trabalho, deixaria de existir. A análise há de ser feita enfocando-se os fins normais da empresa.

Cumpre ressaltar que pode ocorrer, algumas vezes, ser a prestação de trabalho descontínua, ou seja, em certos dias da semana, o que em nada impede a existência da relação de emprego, caso a Empresa dela necessite de forma permanente, ainda que descontínua.

Daí deduz-se que o Empregador tem o "animus", ainda que implícito, da sucessividade da prestação laboral já que o andamento de sua Empresa dela depende. Por sua vez, também o Empregado possui o "animus" de continuidade, já que depende daquele emprego para sobreviver.

Assim sendo, quando advém o término do contrato de Trabalho o elemento sucessividade foi burlado. Esse término da relação jurídica de trabalho pode se verificar através da resolução, resilição ou rescisão, possuindo, cada qual, o seu conteúdo específico. Remetendo a outra oportunidade considerações a respeito desses tipos de extin-

---

(6) Fábio Maria de Mattia, Direitos da Personalidade: Aspectos Gerais, pág. 80.

(7) **apud** Roberto Santos, Despedida Arbitrária e Tutela do Emprego: Mudanças Requeridas, pág. 543.

(8) Roberto Santos, idem.

(9) Amauri Mascaro Nascimento, Dispensa do Empregado... 1.ª Parte, pág. 1.197.

(10) Direito do Trabalho, 6.ª ed., pág. 54.

ção do contrato e fugindo a quaisquer confusões doutrinárias, os termos que serão usados no curso dos demais tópicos serão término, dissolução ou extinção do contrato de trabalho para facilidade de exposição.

Necessário faz-se esclarecer que o término do contrato de trabalho, por prazo indeterminado, dá-se normalmente em decorrência de:

a) justa causa praticada pelo Empregado;

b) rescisão indireta, isto é, por justa causa praticada pelo Empregador;

c) morte do Empregado;

d) "factum principis";

e) extinção da Empresa;

f) vontade unilateral do Empregado — pedido de dispensa;

g) vontade unilateral do Empregador — demissão sem justa causa.

Ora, todas essas formas de extinção do contrato de trabalho têm as suas repercussões na vida sócio-jurídica do Empregado e do Empregador, simultaneamente, e também da comunidade, de uma forma geral.

Mas o que tem realmente preocupado os tratadistas, os sindicalistas e os Empregados, de uma maneira geral, é a chamada **despedida arbitrária**, ou seja, a **dispensa sem justa causa** por vontade única e exclusiva do Empregador.

Os Empregadores, apesar de sofrerem certas restrições ao seu direito de dispensa unilateral, têm feito disso que seria exceção uma regra, a despeito e apesar das limitações legais estabelecidas.

Necessário se faz, então, tal o abuso que têm cometido os Empregadores e tal a insegurança que tem acometido aos obreiros, analisar as medidas de proteção contra a dispensa que existem e as que poderiam ser estabelecidas.

A seguir será feita uma análise detida de cada uma dessas medidas, recorrendo-se, algumas vezes, ao Direito Comparado para melhor elucidação da matéria.

4. Argumentos Contrários ao Estabelecimento de Medidas de Proteção Contra a Dispensa

1) Alegam alguns estudiosos, dentre eles destacando-se Adolpho Lima, jurista português, e Fernandéz Gianotti (11) que o direito de despedir o empregado é um direito potestativo do Empregador.

(11) **apud** Amauri Mascaro Nascimento, Dispensa do Empregado'.. 1.ª Parte, pág. 1.195.

Para explicitar melhor, vale transcrever aqui a definição trazida por Aftalión, Olano e Vilanova segundo a qual os direitos potestativos são "direitos sobre a pessoa de outro, são os que se exercem sob a forma de autoridade de um indivíduo em relação a outro e à administração dos bens que lhe pertencem". (12)

Daí depreende-se que o Empregador, a critério exclusivo seu, pode rescindir unilateralmente o contrato de trabalho, não podendo o empregado ou qualquer autoridade pública opor-se a tal decisão.

Entendem alguns, pois, que estabelecer-se medidas de proteção contra a dispensa seria cercear o Empregador em um direito que é seu, em função de sua própria condição. Seria superproteger o hipossuficiente, subtraindo ao Empregador um direito que lhe é próprio.

Vale situar, ainda, que o Prof. Amauri Mascaro contesta ser o ato de dispensa do Empregado de natureza de direito potestativo do Empregador. Entende haver impropriedade por parte dos que afirmam o contrário. (13)

2) Há ainda os que entendem que se o Empregado pode dar causa, unilateralmente, à dissolução do contrato de trabalho, por que não o poderia, também o Empregador?

Justificam que sendo o contrato de trabalho bilateral, se para o Empregado não se estabelecem condições para que possa pôr fim ao contrato por que para o Empregador estipular-se-iam condições?

Argumentam, com o princípio da autonomia da vontade para contratar, alegando, "ipso facto", que o mesmo princípio deve existir para distratar, já que a despedida sem justa causa é a manifestação inequívoca da predisposição do Empregador de fazê-lo.

Ínsita nessa posição está a concepção clássica de igualdade formal entre as partes contratantes segundo a qual "empregado e empregador encontrando-se numa posição de paridade e resultante de uma simetria, devem ter o mesmo tipo de tratamento jurídico na rescisão do contrato de trabalho". (14)

Conclui, no entanto, o Prof. Amauri Mascaro que essa concepção clássica vem cedendo lugar a outra, que lhe é inteiramente contrária vez que sustenta a desigualdade natural entre Empregado e Empregador nos seguintes termos: "aquele hipos-

(12) Idem, ibidem.

(13) Idem, ibidem.

(14) Amauri, Mascaro Nascimento, Dispensa do Empregado... 1.ª Parte, pág. 1.196.

suficiente, este com o poder econômico, aquele sujeito ao poder de direção e poder disciplinar deste, aquele dependente do salário para a subsistência, este dono do capital... (15) E conclui: "sendo, conseqüentemente, desiguais as posições, a disciplina da rescisão contratual não pode ser a mesma para empregado e empregador e deve levar em conta a desigualdade dispensando tratamento desigual para a realização de um princípio de Justiça, segundo o qual a verdadeira igualdade consiste em tratar desigualmente os desiguais". (16)

3) Outros, ainda, alegam que o que caracteriza a subordinação jurídica, elemento indispensável da relação de emprego, é o poder de mando, gestão e fiscalização que são inerentes ao Empregador.

Essa sujeição do empregado à direção, ao comando e ao controle de quem o contratou implica, também, na possibilidade de o Empregador praticar o "ato extremo" de mando que seria o de despedir o seu Empregado.

Sendo titular de um poder — de mando — o Empregador pode ou não exercê-lo. Se o exerce, no entanto, acarreta um efeito jurídico que é o término unilateral do contrato de trabalho.

Opõem-se a essa argumentação os que entendem que esse poder de mando do Empregado está limitado pela sociedade, na medida em que ele vai causar efeitos no seio dessa. Assim sendo, poderia haver um "jus resistentiae" por parte da sociedade através do estabelecimento de medidas de proteção contra a dispensa.

5. A Estabilidade: Principal Medida de Proteção Contra a Dispensa

5.1. Notas Preliminares

Dentre as medidas de proteção contra a dispensa poder-se-ia dizer, sem sombra de dúvida, que a estabilidade é a que mais se destaca por ser a medida mais significativa.

De início, vale esclarecer com Amauri Mascaro que "garantia de emprego e estabilidade são figuras diferentes, a primeira é genérica abrangendo um campo no qual são disciplinadas outras prerrogativas, não apenas o direito de não ser despedido". (17). A importância dessa distinção está em que tendo cada um dos dois institutos conteúdo diverso constitui erro de abordagem científica tomar um termo pelo outro. Na verdade, poder-se-ia dizer que a estabilidade é a filha primogênita da garantia de emprego.

(15) Idem, ibidem.

(16) Idem, ibidem.

(17) Dispensa do Empregado, Direito Comparado e Perspectivas Brasileiras, 2.ª Parte, pág. 1.339.

Quando se menciona a estabilidade está implícita a garantia de emprego, mas a recíproca não é verdadeira.

Outro ponto que merece destaque é que alguns estudiosos justificam a existência do instituto da estabilidade com base na teoria da propriedade do emprego, ou seja, o trabalhador uma vez admitido é "dono" de seu emprego e, por isso, nele permanece até aposentar-se. Parece que esta não é a melhor corrente. A estabilidade, que é o Direito de permanência no emprego, justifica-se por ser o direito ao trabalho um direito da personalidade, conforme já foi afirmado alhures.

No curso do presente trabalho não serão analisados dois pontos específicos: um relativo àqueles que não são beneficiados pela estabilidade (os que ocupam cargos de confiança etc); outro relativo àqueles que gozam de estabilidade temporária ou provisória (a gestante, os membros da CIPA eleitos, os que ocupam cargos de direção sindical etc.) Tal postura se justifica porque o que se pretende é analisar a estabilidade como um direito de todos os trabalhadores em geral. No entanto, frise-se que no Direito Comparado encontram-se, também, os que estão excluídos do direito à estabilidade e os que têm proteção especial desse instituto na (Alemanha, por exemplo, os membros dos Conselhos de Empresa, os mutilados de guerra, dentre outros).

Ainda como intróito ao assunto, pode-se citar alguns conceitos, sem contudo dissecá-los, tendo em vista a clareza cristalina de cada qual.

"Estabilidade é o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empresário, enquanto inexistir causa relevante que justifique sua despedida." (Mozart Victor Russomano) — (18)

"Como estabilidade, no sentido puro, considero unicamente uma garantia básica: a impossibilidade de dispensa do empregado, salvo causas expressamente previstas em lei." (Amauri Mascaro) — (19)

"Estabilidade é um chamamento à consciência responsável do trabalhador no cumprimento das suas obrigações perante a empresa, não só pelo afã individual de não perder o emprego, mas, também, pelo sentimento coletivo de participar da conservação e progresso da empresa a que pertence e que algo lhe pertence." (Enrique Álvarez del Castilho) — (20)

(18) **apud** Amauri Mascaro Nascimento, Dispensa do Empregado... 2.ª Parte, pág. 1.337.

(19) Idem, ibidem.

(20) **apud** Amauri Mascaro Nascimento, Despedida do Empregado... 1.ª Parte, pág. 1.343.

"A estabilidade pode ser definida como a garantia de permanência no emprego, por parte do empregado, atendida a circunstância de tempo de serviço prevista em lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho, regulamento da empresa, ou no contrato individual de trabalho, salvo o cometimento, pelo empregado, de falta grave..." (Antônio Araújo) — (21)

5.2. A Situação Atual da Estabilidade no Direito Brasileiro

A estabilidade está consagrada na CLT (art. 492) que estabelece que após (dez) anos de serviço a uma mesma Empresa, não pode o Empregado ser demitido, salvo através de inquérito judicial, provando-se a falta grave cometida.

A precursora da estabilidade no Direito Brasileiro foi a Lei Eloy Chaves, de 1923, que assegurou a estabilidade aos ferroviários, após 10 anos de serviço efetivo. Tanto a Lei Eloy Chaves quanto a disposição consolidada de 1943 representaram um avanço.

Logo após, contudo, começou a se institucionalizar a figura da dispensa obstativa, ou seja, aquela em que se efetiva a despedida do Empregado que estava em vias de se tornar estável. Foi em decorrência disso que surgiu a Súmula 26 do Tribunal Superior do Trabalho que considerava obstativa a dispensa de Empregado com nove anos de serviço na empresa.

Daí se deduziu que a estabilidade legal, ou seja, aquela prevista no direito positivo é praticamente inexistente por dois motivos básicos: o extenso lapso de tempo necessário à sua aquisição e o surgimento do FGTS sobre o qual falar-se-á oportunamente.

A estabilidade contratual, ou seja, aquela fruto de cláusula estabelecida em contrato individual de trabalho ou em Acordo ou Convenção Coletiva, é ainda pouco utilizada. Muito têm se esforçado os Sindicatos para que a estabilidade, com um tempo menor para sua aquisição, conste nos Acordos e Convenções, mas com pouco sucesso. Caso haja Dissídio Coletivo e a estabilidade, após 1 (um) ano de serviço, seja uma reivindicação tem sido, repetidas vezes, indeferida.

Aliás, diversos juristas de renome têm chegado à conclusão de que, no Brasil, não existe estabilidade. O Prof. Cesarino Júnior tem sido dos mais veementes.

E, por isso, alguns pregam a pura e simples exclusão da estabilidade do Direito Brasileiro. E trazem inúmeras justificativas. No entanto, isso seria, a nosso ver, uma regressão a que o Direito não pode se prestar.

Então, veja-se: alguns poucos defendem a estabilidade da forma existente; outros poucos defendem a sua total exclusão. E outros, ainda, defendem a sua geral modificação. É o que será minudenciado a seguir.

5.3. Sugestões quanto à Normatização do Instituto da Estabilidade no Brasil

Pretencioso e ingênuo seria querer-se, em espaço tão exíguo, tratar de tema tão complexo quanto amplo.

Na verdade, o que aqui vai a título de sugestão talvez não afaste a possibilidade de dispensa arbitrária, mas, pelo menos, a dificultará.

Os empregados após **dois anos** de serviços contínuos e ininterruptos à mesma Empresa adquiririam o direito à estabilidade. Este período de tempo seria razoável para que o Empregador pudesse avaliar, do ponto de vista funcional e pessoal, o trabalhador que tem em seu Quadro. Alguns sistemas legais fixam o prazo de 1 (um) ano para aquisição da estabilidade, como ocorre no Direito Francês e no Direito Mexicano, por exemplo, e, outro, até menos como vige no Direito Alemão que somente exclui da tutela da estabilidade o trabalhador com menos de 6 (seis) meses de emprego. Entendemos que estes prazos (6 meses e 1 ano) são bastante curtos para que o Empregado faça jus a tão grande direito que é a estabilidade. Também não se justifica um tempo demasiado longo, como existe no Direito Brasileiro em vigor, que exige os 10 anos de serviço.

O Direito há de ser visto sempre pelo amplo ângulo do bom-senso e, este indica, que um prazo razoável, como o de dois anos, é o suficiente para que o Empregado adquira a estabilidade no emprego.

A propósito da redução de prazo já houve vários Projetos governamentais. Sara Ramos de Figueiredo em seu artigo transcreve texto de "O Estado de São Paulo" em que o então Ministro do Planejamento, Roberto Campos, sugeria ao Presidente da República que se iniciassem as "negociações visando rejeitar o projeto que reduz de 10 para 5 anos o prazo para estabilidade dos trabalhadores". (22) o que se vê é que a resistência que havia em 1966 para reduzir o prazo relativo à estabilidade ainda continua hoje. O meio empresarial ainda se mantém acirrado em sua posição de inviabilizar a aquisição da estabilidade, ao argumento, "data venia" inconsistente, de que o Empregado diminui a sua produtividade ao adquiri-la.

---

(21) Araújo, Estabilidade e Fundo de Garantia, pág. 65.

(22) in Estabilidade, pág. 210.

Continuando a linha de raciocínio, após os 2 anos o Empregado somente poderia ser despedido por motivos disciplinares, técnicos, econômicos ou financeiros que são previstos no art. 165 da CLT na parte que dispõe sobre a possibilidade de demissão de empregados que sejam membros eleitos da CIPA — Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. O art. 482 (justa causa) estaria abrangido por essas causas (disciplinares, técnicas etc.)

Assim sendo, o Empregador que conseguisse enquadrar a demissão de seu empregado em uma dessas hipóteses poderia demitir o Empregado estável com mais de dois anos de serviço, sem que houvesse necessidade de inquérito judicial autorizativo da dispensa pelo Judiciário.

O controle judicial seria "a posteriori" e assinar-se-ia um prazo de 30 (trinta) dias para que o Empregado recorresse à Justiça Especializada. Na República Federal da Alemanha o prazo prescricional para o Empregado ingressar com ação judicial é de 3 (três) semanas. Já na Inglaterra o prazo é de 3 (três) meses. Razoável parece ser o prazo de 30 (trinta) dias vez que, caso o Empregado se sinta lesado, este é um prazo mais que suficiente para que ele tome as providências necessárias no sentido de pleitear a prestação jurisdicional do Estado, através da revisão de sua dispensa, analisando a sua regularidade.

Caso o Judiciário Trabalhista conclua pela irregularidade da demissão poderá determinar a reintegração do Empregado ou, ao arbítrio exclusivo do Juiz, converter a reintegração em indenização, quando verifique ser inviável o retorno do Empregado ao seu emprego, isto é, quando existam fatos que comprovem a impossibilidade de continuidade da relação patrão/empregado. Contudo, repita-se, a escolha entre a reintegração e a indenização é do Juiz e não do Empregador ou do Empregado. Justifica-se: o Empregador, quase sempre, prefere pagar a indenização (ainda que de valor relevante) a ter de suportar um Empregado que postulou Reclamatória e que — pior ainda — venceu a demanda. O Empregado, por sua vez, ou prefere reintegrar ao emprego como uma vingança pessoal contra o patrão ou opta pela indenização — deslumbrado com a importância que irá perceber — e perde o bem maior: o emprego. Estes juízos subjetivos e critérios personalísticos do Empregador ou do Empregado relegam o fim último do instituto da estabilidade e o Juiz, como o árbitro imparcial e equânime, terá condições mais isentas de escolher entre determinar a reintegração ou, se for o caso, o pagamento da indenização.

Outro ponto a ser mencionado é que haveria, também, dispositivo legal que garantiria ao empregado dispensado por motivo econômico ou financeiro (não ao que foi por motivo disciplinar ou técnico) a preferência de admissão posterior em caso de aquele Empregador necessitar de mão-de-obra. É evidente, que haveria necessidade de se limitar, no tempo, um período em que este "direito de preferência" poderia ser exercido. Em Portugal, por exemplo, é de 1 (um) ano a contar da data do despedimento. No entanto, parece que 6 (seis) meses seria um prazo suficiente tendo em vista que não se deve tolher o Empregador, por mais tempo, de renovar o seu Quadro, isto é, de admitir outros Empregados que não os anteriormente demitidos.

No caso de despedida coletiva, os motivos autorizativos seriam os mesmos: disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Contudo, o Empregador teria que dar preferência de manutenção no emprego a certos profissionais, quais sejam:

a) os mais idosos;

b) os mais antigos no serviço;

c) os que têm maiores encargos familiares;

d) os mais capazes, experientes ou qualificados.

A justificativa para a existência dessa ordem decrescente é óbvia. E de cunho extremamente social. É evidente que a sociedade se vê mais onerada, direta ou indiretamente, se tiver pessoas já com idade mais avançada desempregadas, pela dificuldade de conseguirem outro emprego, ou se tiver pessoas que mantêm famílias, às vezes numerosas, com o salário que percebem. Vários Países já estão preocupados em ter nos seus ordenamentos jurídicos uma ordem de preferência de manutenção no emprego — não necessariamente o acima apontado — como é o caso de Portugal e da República Federal da Alemanha.

Estas sugestões, quanto à estabilidade, se destinam ao direito positivo e não às negociações coletivas. Explica-se: a importância da existência regulamentada de um instituto do porte da estabilidade exige que esteja expresso em texto de lei e não que fique ao alvedrio das partes em negociações. Arnaldo Sussekind diz da necessidade de "intervenção do Estado no sentido de impor a manutenção do contrato de trabalho..." (23) Pinto Antunes, por sua vez, afirma que "coordenar de maneira ótima, para o bem comum, esses interesses em choque, é o papel primacial do Estado Moderno, pelas disposições da legislação trabalhista. A colaboração que se processa na empresa, entre patrão e operário, é de interesse público, e para propiciá-la é preciso podar, ajustar, equilibrar as pretensões egoístas de uma parte e de

(23) apud Sara Ramos de Figueiredo. Estabilidade, pág. 193.

outra".(24) Dessas transcrições ressalta claro o por que da afirmativa que ao final foi feita. A estabilidade há de estar prevista na Lei, porque esta é a expressão da vontade do Estado e é a este que compete normatizar a relação Empregado/Empregador.

Enfim, ficaria excluída do Direito Brasileiro a despedida sem justa causa, isto é, não mais poderia o Empregador dispensar o Empregado, com mais de 2 (dois) anos de serviço, sem que houvesse, e fosse provada, uma causa disciplinar, técnica, econômica ou financeira.

5.4. A Reintegração e o Direito Comparado

Muitas das vezes o Empregado é titular da estabilidade mas vê-se, ainda assim, demitido. Quando isso ocorre tem direito em postular a sua reintegração no emprego. Há alguns Países em que a reintegração é absoluta, ou seja, se reconhecida for a estabilidade o Empregado estará, "ipso facto", reinstalado em seu emprego.

Outros Países há em que a reintegração é facultativa, às vezes, faculdade concedida ao Empregado, outras vezes ao Empregador. No México, por exemplo, é do próprio trabalhador a faculdade de escolher entre o cumprimento do Contrato ou o recebimento da respectiva indenização. Se ele preferir o cumprimento do contrato o patrão é obrigado a reintegrá-lo.

No Brasil a opção é do Empregador entre reintegrar ou pagar a indenização e o Empregado não pode se opor à preferência deste. Amauri Mascaro entende que "a reintegração facultativa descaracteriza a estabilidade porque a nulifica" (25) mesmo porque no pagamento da indenização a dispensa se efetiva, figurando apenas a reparação econômica, mas a estabilidade, propriamente dita, ficou prejudicada. E continua Mascaro: "a reintegração é um meio de dar efetividade e eficácia à estabilidade, de modo que aquela não existe sem esta".(26) No entanto, o bom-senso indica que há casos em que a reintegração torna-se totalmente inviável e, apenas o Juiz, a seu critério, é que poderia determinar a conversão do direito à reintegração em indenização.

A Espanha tem um critério misto: o direito de opção é do Empregador quando ocupar menos de 50 empregados e do trabalhador se maior for esse número.

Já na República Federal da Alemanha a reincorporação do trabalhador ao emprego será determinada pelo Juiz, caso a dispensa não seja socialmente justificada, cabendo, portanto, ao Tribunal a decisão final.

5.5. A Possibilidade de Convivência Harmônica da Estabilidade com o FGTS

Quando da criação do FGTS o que se pretendia, basicamente, era que o Empregado optasse entre ser estável (ter a garantia de permanência no emprego) ou ter vantagens financeiras que, segundo alguns, eram apenas aparentes. Na verdade, desde a criação do sistema fundiário o Empregado é coagido a "optar" por ele.

Aldon Taglialegna em artigo intitulado "FGTS: O Canto da Sereia" diz, a propósito que "regredimos no Direito do Trabalho, postergando-se um instituto (a estabilidade) dos mais avançados do mundo jurídico-trabalhista, e, em relação ao qual, os Doutrinadores Brasileiros se orgulhavam de mostrar a posição do Brasil" (27)

Por sua vez Mozart Victor Russomano, analisando a Lei que criou o FGTS, afiança que "é uma lei reacionária... Ela representa, não apenas um retrocesso no Direito Brasileiro, mas igualmente, **uma violentação do rumo histórico do Direito do Trabalho**".(28)

Estas posições de dois juristas eminentes deixam entrever as severas críticas que o FGTS sofreu, máxime porque alegavam que o Fundo era uma manobra política para facilitar o afluxo do capital estrangeiro que era dificultado pela estabilidade.

Um argumento utilizado para justificar o Fundo era de que o FGTS evitava o acúmulo do passivo trabalhista já que o Empregador, mês a mês, desonerava-se do encargo.

No entanto, com o passar dos tempos, foi-se verificando que o FGTS acarretava alguns inconvenientes dos quais, o que maior realce merece, é a rotatividade de mão-de-obra que impede a profissionalização do trabalhador, o que, conseqüentemente, acarretará que o produto final seja mais deficiente, o que não é de interesse nem das Empresas nem do Governo. Já que o Empregador pode despedir, a seu critério exclusivo o Empregado, apenas liberando-lhe a movimentação do Fundo, os trabalhadores, principalmente os não qualificados, vêem-se à deriva.

Não cabe aqui discutir acerca da constitucionalidade ou inconstitucionalidade do FGTS que seria discussão meramente acadêmica, já superada pela prática, que o consagrou.

---

(24) Idem, ibidem, pág. 192.
(25) Amauri Mascaro Nascimento, Dispensa do Empregado... 2ª Parte, pág. 1.338.
(26) Idem, ibidem.

(27) in Rev. Fac. Dir. Univ. Uberlândia, Vol. 1, n.º 2, pág. 88.
(28) apud Aldon Taglialegna, FGTS: O Canto da Sereia, pág. 99.

Após este breve intróito apenas para situar um pouco o FGTS no contexto do presente trabalho, vale ressaltar que após um estudo mais profundo, chegou-se à conclusão de que apesar de o FGTS ter sido concebido para efetuar a "liquidação progressiva da estabilidade" (29) segundo afirma José Martins Catharino, a verdade é que não existe nenhum óbice intransponível que inviabilize a coexistência, com relação a um mesmo Empregado, da estabilidade e do FGTS.

E isto se deve a que a estabilidade tem um cunho social de impedir que o obreiro veja-se repentinamente sem a sua fonte de subsistência, sem o convívio dos companheiros de trabalho e, principalmente, sem ver respeitado o seu direito ao trabalho, resguardado nas Constituições de quase todos os Países. Já o FGTS tem um cunho puramente econômico, que visa possibilitar que o empregado forme, paulatinamente, o seu pecúlio, do qual poderá usufruir para aquisição de casa própria, para auxílio em época de casamento, para fazer face a despesas com problemas de saúde, etc. ou mesmo para dele desfrutar se acaso vier a ser despedido — por um motivo de ordem disciplinar, técnica, econômica ou financeira (conforme proposto retro. — ou mesmo quando se aposentar.

O Prof. Elson G. Gottschalk é partidário dessa opinião e afirma: "a estabilidade não é incompatível com o FGTS. Trata-se de institutos jurídicos distintos com natureza jurídica distinta, podendo ser perfeitamente inserida no mecanismo do FGTS para assegurar certa segurança ao emprego segundo o critério da estabilidade relativa". (39).

Dissecando essa afirmativa verifica-se que se FGTS e estabilidade estão em pólos opostos, quanto ao seu fundamento, quanto ao seu objetivo e quanto à sua natureza jurídica, nada impede que ambos convivam harmonicamente. Um não anula o outro, salvo na mente daqueles que desejaram fazer os outros assim acreditar.

Afirmar a possibilidade de coexistência do FGTS com a estabilidade não é posicionamento isolado. Também Roberto Barreto Prado participa desse entendimento e assim se exprime: "inexiste incompatibilidade entre a Estabilidade e o FGTS, sendo certo que a conjugação desses dois institutos melhor assegura o direito fundamental do empregado, como também acautela as empresas contra o risco de responder por indenizações de grande vulto." (31)

Esta descoberta de possibilidade de convivência pacífica do binômio FGTS/estabilidade pode causar uma completa reviravolta no ordenamento jurídico trabalhista. Ambos constituiriam normas de proteção ao Empregado. É como se fosse um sistema misto, híbrido.

Há grande tendência doutrinária, por parte dos juslaboralistas, nesse sentido. Evaristo de Moraes Filho diz que "é preciso conciliar o monumental plano arquitetônico do Fundo de Garantia com esse mínimo de segurança no emprego..." (32)

Na medida em que é viabilizada a vida conjunta e paralela da estabilidade com o FGTS estar-se-á evoluindo, certamente, do Direito do Trabalho para o Direito Social.

Ismael Gonzalez defende em artigo que escreveu que "faz-se possível a compatibilização da estabilidade com o FGTS, servindo este de segurança ao cumprimento daquela..." (33)

Por sua vez, Amauri Mascaro Nascimento também afiança: "não há incompatibilidade em tese entre o Fundo de Garantia e a estabilidade. Há como harmonizar os dois institutos compondo-os num só sistema. Em princípio, a estabilidade provisória tem coexistido com o Fundo de Garantia e nenhum problema maior se apresenta... Com adaptações, a estabilidade **definitiva** submete-se às mesmas regras gerais, como garantia contra a dispensa..." (34)

"Parece-nos, pois, que a tendência é a compatibilização dos institutos da estabilidade e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, este como estabilidade econômica, a justa valoração da patrimonialização do tempo de serviço e aquela, a estabilidade jurídica, a garantia do emprego..." (35)

Com este registro de Francisco Guimarães Rollemberg, que reitera os dos juristas anteriormente citados, mais atônito e perplexo fica o estudioso. E pergunta: ora, se tantos juslaboralistas já chegaram à conclusão de que é possível à estabilidade conviver com o FGTS, sem que um exclua o outro. apenas fazendo-se algumas alterações, **por que** nada se fez neste sentido até o presente momento?

Ora, esta talvez seja a indagação mais cruciante e à qual o presente trabalho não pode — porque não há dados e informações — responder. No entanto, algo é certo: do ponto de vista jurídico não há qualquer óbice de coexistência FGTS/

(29) **apud** Aldon Taglialegna, ob. cit., pág. 104.
(30) Idem, ibidem.
(31) Idem, ibidem.

(32) **apud** Amauri Mascaro Nascimento, 3.ª Parte, pág. 1.485.
(33) Estabilidade com Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, pág. 41.
(34) Amauri Mascaro Nascimento, 3.ª Parte, pág. 1.484.
(35) **in** O Trabalhismo Brasileiro e seus Problemas Atuais, pág. 322.

estabilidade; do ponto de vista social há grande interesse, e mesmo anseio, de que isso ocorra; do ponto de vista econômico não haverá maiores despesas ou gastos que a impedisse. Então, onde se situa a pedra de tropeço? Onde está emperrado o mecanismo que, pelo menos nesse ponto (FGTS e estabilidade), amarra o Direito do Trabalho Brasileiro?

Um ponto que muita discussão trouxe ao Direito do Trabalho foi quanto à equivalência entre os institutos do FGTS e da estabilidade. Perquiriu-se se essa equivalência seria jurídica ou econômica. Muitos entenderam que o que havia era a estabilidade como "garantia fundamental, provida, alternativamente, de dois complementos: a indenização e o fundo de garantia", conforme defende Hugo Gueiros Bernardes (36), como J. Câmara Rufino e Rubia Jensen.

Se este fosse um entendimento majoritário, inócuo seria todo esse discurso acerca da possibilidade de coexistência do FGTS com a estabilidade. Mas a verdade é que os ilustres estudiosos supramencionados ativeram-se mais à interpretação literal que realmente à exegética. À época, o que se pretendia era realmente excluir a estabilidade do Direito Pátrio.

Aliás segundo o Presidente da República à época, Dr. Castello Branco já que os Empregadores estavam efetuando dispensas obstativas à estabilidade e já que as fraudes nesse sentido proliferavam o Fundo de Garantia viria exatamente substituir a estabilidade que se constituía em um "autêntico instituto de inquietação". (37)

5.6. A Estabilidade no Direito Comparado

Nos Países do Pacto Andino, quais sejam Bolívia, Colômbia, Chile, Equador, Peru e Venezuela, o instituto da estabilidade tem merecido a preocupação e o cuidado dos juristas.

E tal posicionamento surge em função de que "la estabilidad en el empleo — expresión concreta de la forma como el Estado moderno protege la posición del trabajador en la empresa — encierra en el fondo, la garantía de subsistência de quienes no disponem por lo general, de otra fuente de ingreso que la proveniente de su trabajo para atender a sus necessidades, a las de su familia, a las de la comunidad donde actúa. Responde evidentemente a la finalidad social de ofrecer al hombre que labora um nedio inmediato y fundamental para el adecuado desarrolo de sua personalidad". (38)

(36) apud Antônio Araújo in Estabilidade e Fundo de Garantia, pág. 68.
(37) apud Francisco G. Rollemberg, ob. cit. pág. 324.
(38) Guillermo Gonzalez Rosales, La estabilidad en el Empleo e la Legislacion Comparada, pág. 16.

Nas Constituições desses Países, bem como nas disposições relativas ao Direito do Trabalho, há uma conscientização implícita e explícita de que o trabalho não é simples mercadoria, mas sim um direito, e daí surge a inexorável conclusão de que a dispensa sem causa deve ser proibida.

Lendo o minucioso artigo de Fabian Jaramillo Davila y Eulalia Galarza Patiño sob o título "La Estabilidad en las Legislaciones de los Países del Pacto Andino" chega-se à conclusão de que os pontos básicos relativos à estabilidade são idênticos em todos aqueles países, ou seja, existe a estabilidade provisória, existe a reintegração e/ou a previsibilidade de indenização, existe disposição acerca dos que estão excluídos da proteção da estabilidade... As diferenças são bastante pequenas e se assentam, por exemplo, no "quantum" a ser pago a título de indenização; na contemplação, pela Venezuela, de certo tipo de profissional que não goza de estabilidade ao passo que o mesmo profissional está protegido pela legislação peruana e boliviana.

No entanto, conforme prevêem Fabian J. Davila e Eulalia G. Patiño "la legislación tiende a unificarse, rompiendo las diferencias nacidas del estado socio político e econômico de cada pueblo en un momento dado, que han creado diversidad de sistemas y procedimientos asílos principios sean generales". (39)

O que se verifica é que o término do contrato de trabalho, nesses países, pode ocorrer de três formas, sendo uma delas por vontade unilateral de um dos contratantes que faz parte do grupo de formas legais. Caso seja o Empregador que queira romper o contrato normalmente ele só poderá fazê-lo se conseguir enquadrar o Empregado em uma das hipóteses autorizativas da rescisão, que equivalem, no Direito Brasileiro, à justa causa. Assim sendo, somente fatos relativos à conduta, moral ou material, do Empregado ou à economia da Empresa, que estão devidamente discriminados nas legislações, é que permitem o fim do contrato de trabalho. Em conclusão, na Colômbia, Bolívia, Peru, Equador, Chile e Venezuela a dispensa pelo patrão há de ser motivada, o que significa dizer que eles reconhecem e respeitam o instituto da estabilidade no emprego. (40)

No entanto, no segundo grupo estão as chamadas "causas de hecho", que são aquelas em que tanto o patrão como o empregado terminam o contrato de trabalho desmotivadamente. É interessante que depreende-se que as legislações, quando isso ocorre, apenas estabelecem como sanção o

(39) Ob. cit., pág. 29.
(40) Idem, pág. 36 e ss.

pagamento de indenizações, que tomam cunho peculiar de acordo com cada País.

Contudo, medidas efetivas que visem coibir a despedida imotivada não se fazem presentes nos Países em análise (exceto relativamente à Venezuela), salvo a dação do aviso prévio, que conforme será demonstrado neste trabalho não é, de fato, uma medida de proteção contra a dispensa.

Corroborando essa análise global vale citar as conclusões a que chegou Guillermo Gonzalez Rosales, após exposição acerca da legislação trabalhista dos Países que ora são enfocados:

"1 — La legislación comparada acusa tendencia a generalizar la institución de la estabilidad en el empleo y orientación hacia mecanismos independientes y colectivos.

2 — Esta tendencia y orientación va limitando el poder y discrecional administrativo del empleador en la medida que resulte conpatible com el interés social.

3 — Cada país tiene una realidad propia, a la que se subordina la fisonomía, modalidad y forma de resarcimiento inherente a la institución de la estabilidad en el empleo.

4 — La promoción de una política de empleo com programa de capacitación, auxilio durante el período de desocupación, reducción del subempleo e incremento del empleo, contribuye a vitalizar la institución de la estabilidad en el empleo." (41)

Este estudioso peruano deixa entrever dessas conclusões, que as legislações andinas seguem um processo semelhante de evolução, chegando mesmo a ser idêntico em alguns pontos, o que autoriza dizer que é indispensável uma maior integração jurídico-social entre elas.

6. Outras Possíveis Medidas de Proteção Contra a Dispensa

6.1. Suspensão do Contrato de Trabalho

A primeira visto pode parecer esdrúxulo tratar-se de tal assunto no âmbito do presente trabalho. De fato seria, caso não acalentássemos ponto de vista segundo o qual a suspensão poder-se-ia tornar uma medida de proteção contra a dispensa. Para justificar tal posição necessário se faz a análise subseqüente.

Sussekind afiança que "a doutrina e a maioria das legislações estabelecem nítida distinção entre a **rescisão** e a **suspensão** do contrato de trabalho, eis que na primeira a relação jurídica se extingue, enquanto que na segunda ocorre apenas a paralisação temporária da execução do contrato". (42)

Veja-se que a distinção básica é que a rescisão é a cessação definitiva do contrato de trabalho e a suspensão é a sua cessação temporária. A suspensão, consoante sabido, pode ser de dois tipos: total, quando não existe a obrigação de prestar serviços, por parte do Empregado, nem a de pagar o salário, por parte do Empregador; parcial, quando apesar de o Empregado não trabalhar ele, ainda assim, percebe o salário normalmente, como se trabalhando estivesse.

Elson Gottschalk diz que "para as hipóteses de **suspensão total**, a lei assegura, em caráter geral, três direitos principais: 1º) o direito ao emprego; 2º) o direito, após a suspensão, a todas as vantagens que tiverem sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa; 3º) o direito de contagem do tempo para antiguidade". (43)

Foi neste ponto que surgiu a seguinte perspectiva: a suspensão poderia ser uma medida de proteção contra a dispensa, ou seja, caso o Empregador quisesse demitir o Empregado, sem justa causa, deveria obrigatoriamente, antes, suspender o seu contrato. Essa suspensão poderia ser de 3 (três) meses, por exemplo. Neste período o vínculo continuaria íntegro. Apenas após este lapso de tempo é que o Empregado poderia ser despedido, retrotraindo, no entanto, a data da dispensa à data do início da suspensão. Esse fenômeno da **retrotração** de data não é estranho ao Direito Brasileiro, já que existe no caso da chamada suspensão preventiva, quando da apuração de falta grave, em inquérito judicial, praticada pelo Empregado. (44)

É claro que o Empregador pagaria ao Empregado na data em que ocorresse a suspensão total de seu contrato todos os direitos trabalhistas, a ele devidos, inclusive o próprio aviso prévio que é o instituto através do qual uma parte comunica à outra a sua intenção de romper o vínculo laboral, funcionando como uma denúncia.

A idéia básica a que se atém a estipulação da suspensão total como uma medida de proteção contra a dispensa é que tal exigência burocratizaria, ainda mais, a dispensa sem justa causa, o que certamente desencorajaria os Empresários a dela se utilizarem indiscriminadamente. Além dessa vantagem, o período da suspensão seria um período razoável para que o Empregador reconsiderasse a despedida ou se alterassem as causas e fatos que a originariam. "Mutatis mutandis" seria equivalen-

(41) La Estabilidad en el Empleo y la Legislación Comparada, pág. 18/19.

(42) Instituições de Direito do Trabalho, Vol. II, pág. 11.

(43) Curso de Direito do Trabalho, pág. 310.

(44) Gottschalk, ob. cit., pág. 308.

te ao prazo que a Lei Civil concede os cônjuges, já em processo judicial de separação, para repensarem a dissolução conjugal, viabilizando, em muitos casos, a reconciliação.

Repita-se, ainda uma vez: a maior de todas as vantagens é que o Empregado teria resguardado, por mais três meses, o seu direito ao emprego. "O direito ao emprego é uma resultante da própria suspensão. Se o empregado que se afasta do emprego não tivesse assegurado, nos casos admitidos, o direito de reassumí-lo, o contrato estaria extinto. Diz-se que há suspensão, precisamente, porque o conserva." (45)

Botija apresenta como fundamento possível da suspensão do contrato de trabalho razões de ordem político-sociais, dentre outras (46). Ora, dúvida não resta de que a perspectiva de dispensa seria uma forte razão de ordem social e política para fazer cessar provisoriamente um contrato de trabalho, para apenas depois, tornar-se definitiva a dispensa sem justa causa.

Poder-se-ia, ainda, estipular um requisito, que apenas após obedecido, autorizaria a suspensão: que somente depois de 1 (um) ano de casa é que o Empregado poderia ser beneficiário da suspensão, já que após 2 (dois) — segundo o que defendemos neste trabalho — estaria respaldado pela estabilidade, não podendo ser demitido sem justa causa. Assim sendo, quando o Empregado estivesse entre 1 (um) e 2 (dois) anos de serviço contínuos a uma mesma Empresa, teria um instrumento cerceador da dispensa sem justa causa consubstanciado na suspensão do contrato de trabalho que, por isso, constituir-se-ia em medida de proteção contra a dispensa.

6.2. A Restrição dos Contratos por Prazo Determinado

O contrato de trabalho, quanto ao tempo de duração, pode ser por prazo determinado ou indeterminado. A Lei Consolidada prevê especificamente as hipóteses em que é possível prefixar-se o fim do contrato de trabalho.

No entanto, tem-se observado que vem ocorrendo abusos por parte das Empresas, que elasticizaram o dispositivo legal. Assim sendo, tem havido grande prejuízo para os Empregados que, para não continuarem desempregados, aceitam a contratação por prazo determinado. Necessário se faz, pois, que o Ministério do Trabalho, em sua fiscalização administrativa, bem como a Justiça do Trabalho, sejam mais rígidos quanto ao exame desses pretensos contratos por prazo determinado e que visam, apenas, camuflar a indeterminação do prazo.

Ademais, o prazo máximo fixado para a duração do contrato por prazo determinado é de 2 (dois) anos, o que se afigura bastante demasiado. É que ao longo de todo esse tempo o Empregado participa da Empresa, faz relacionamentos, melhora seu nível de vida etc.

Por isso, uma medida de proteção contra a dispensa que nos ocorreu seria a de rever o contrato por prazo determinado: a sua natureza jurídica, as hipóteses em que é cabível, o prazo máximo de duração, dentre outros.

É que o contrato por prazo determinado já traz, em si, implícita a dispensa. Quanto mais se circunscrever a sua abrangência reduzindo-se, concomitantemente o seu prazo máximo para 1 (um) ano por exemplo, as Empresas forçosamente, terão que recorrer ao contrato por prazo indeterminado. Deste posicionamento advêm duas vantagens para o Empregado: a primeira é que a sua insegurança psicológica quanto ao emprego diminuirá bastante; outra é que quando da rescisão do contrato de trabalho, consoante sabido, sendo indeterminado o prazo as vantagens asseguradas pela lei são maiores que as existentes quando o prazo é determinado.

A princípio poder-se-ia pensar que diminuindo o prazo máximo de durabilidade do contrato por prazo determinado maior seria a rotatividade de mão-de-obra. Realmente, de início, isso poderia ocorrer. No entanto, com o passar do tempo é provável que os Empresários fossem recorrendo mais amiúde ao contrato por prazo indeterminado.

Fica registrada a sugestão: a restrição quanto aos contratos por prazo determinado pode constituir uma eficaz medida de proteção contra a dispensa.

7. As Pseudo-Medidas de Proteção Contra a Dispensa

7.1. O Aviso Prévio

A princípio, o aviso prévio poderia ser considerado uma medida de proteção contra a dispensa, ainda que tímida, tendo em vista que acarreta alguns ônus para o Empregador que seriam, em última análise, elementos dificultadores do término do contrato de trabalho.

Veja-se, no Direito Brasileiro, que o Empregador ao pré-avisar o Empregado há de pagar-lhe 30 dias de salário (indenizado ou cumprido o aviso), em caso de pagamento mensal de salários; esse tempo é computado, para todos os efeitos legais, como de efetivo serviço; o salário deste período há de ser integral apesar de a jornada ser

---

(45) Gottschalk, ob. cit., pág. 310.
(46) apud Sussekind, ob. cit., pág. 14.

reduzida em duas horas diárias ou 4 (quatro) dias corridos.

Existe, inclusive, em outros Países, fixação de prazos de aviso prévio maiores para os Empregadores que para os Empregados (quando são aqueles que desejam romper o contrato), como é o caso da França, Itália e República Federal da Alemanha, dentre outros. (47)

A finalidade social da dação do aviso prévio é, sem dúvida, obstaculizar, o mais possível, a dissolução do contrato de trabalho. No entanto, tal premissa já caiu no vazio, tendo em vista que o aviso prévio representa um ônus muito pequeno para o Empregador, que não titubeia em assumi-lo.

Amauri Mascaro, abonando o pensamento aqui esposado diz que "o aviso prévio, que não é uma medida de defesa do emprego, mas uma formalidade do procedimento de ruptura e contrato, também comporta aperfeiçoamentos necessários para que não se desvirtuem as suas finalidades". (48)

Dessa colocação de Mascaro dois pontos se realçam. O primeiro é que, a despeito e apesar de alguns juristas considerarem o aviso prévio como uma medida de proteção contra a dispensa, ele, na verdade, não o é (é uma pseudo-medida, como ficou demonstrado). O segundo é que o instituto do aviso prévio, considerado de "per si" merece ser aprimorado, no tocante, por exemplo, a seu prazo de duração.

7.2. A Indenização do Artigo 9º da Lei nº 6.708/79

Quando foi implantado o sistema de correção semestral dos salários, os Empregadores viram-se onerados com o "quantum" que deveriam desembolsar para pagar a seus Empregados, cujos salários estavam, a cada reajuste, tornando-se mais e mais elevados.

Assim começaram a adotar a providência de demitir os Empregados antes das respectivas épocas de reajuste e, para obstaculizar tal procedimento, o art. 9º estabeleceu que o Empregado que fosse demitido nos 30 (trinta) dias anteriores ao aumento receberia uma indenização correspondente a um mês de salário.

Mais uma medida de natureza econômica que, também, não tem atingido seu propósito, ou porque os Empregadores demitem antes dos 30 dias previstos no artigo 9º ou porque preferem desembolsar o valor da indenização a terem que pagar todos os direitos trabalhistas sobre um salário que consideram elevado.

Portanto, esta tem sido, também, uma pseudo medida de proteção contra a dispensa, e isto porque admitem, depois, Empregados com salários bem mais baixos o que compensa o pagamento do referido artigo 9º da Lei nº 6.708/79.

7.3. A Indenização do Artigo 22 do Regulamento do FGTS

Outra pseudo medida de proteção contra a dispensa é a indenização a que está obrigado o Empregador sempre que dispensar o trabalhador sem justa causa.

Dizem alguns que a natureza jurídica do disposto no artigo 22 não é de indenização mas sim de multa, revertendo esta em benefício do Empregado em decorrência da própria disposição legal.

Ora, tenha o caráter de indenização ou de multa, o fato é que também aqui procurou o legislador cercear o Empregador em seu direito potestativo de demitir o Empregado sem justa causa, onerando-o um pouco mais.

8. Conseqüências da Inexistência de Medidas de Proteção Contra a Dispensa

8.1. Sacrifício da Liberdade de Trabalho

O Prof. José Montenegro Baca define a liberdade de trabalho como sendo "a faculdade de eleger o exercício de alguma ocupação útil". (49) Ora, se não há medidas de proteção contra a dispensa, ocasionando o desemprego, o indivíduo normalmente não escolhe o gênero de atividade que gostaria de desempenhar. Qualquer trabalho que se lhe apresenta aceita-o, sem verificar se o considera conveniente para si, pois a necessidade de trabalhar fá-lo abdicar da liberdade de escolha do trabalho, prevista em vários documentos internacionais e mesmo nas Constituições de muitos Países.

A liberdade de trabalho visa garantir a não escravidão, ou seja, ninguém será forçado a determinado trabalho sem seu próprio consentimento. Mas em certos contextos conjunturais o homem não tem possibilidade de optar, pois a sua vontade está condicionada pela sua necessidade de subsistência. É como se voltasse a existir um regime de escravidão dissimulado.

Por isso, o homem sacrifica, muitas vezes, o desenvolvimento de suas potencialidades, de suas aptidões, do seu espírito criativo, para submeter-se a qualquer tipo de emprego.

Não havendo medidas de proteção contra a dispensa que sejam eficazes, a liberdade de tra-

---

(47) Amauri Mascaro Nascimento, 1.ª Parte, pág. 1.196.

(48) Amauri Mascaro Nascimento, 3.ª Parte, pág. 1.483.

(49) Direito ao Trabalho..., pág. 665.

balho, que já conta com restrições legais estabelecidas, estará fadada a permanecer como letra morta frente à realidade existente.

Na relação jurídica que nasce do contrato de trabalho a vontade do Empregado já se encontra viciada, pela falta de autonomia. Na situação atual não tem havido liberdade de escolha entre esse ou aquele trabalho. A opção tem sido entre esse trabalho ou nenhum, o que equivale a dizer que inexiste opção.

O trabalhador, por vezes, não escolhe para quem deseja trabalhar, mas acolhe por patrão qualquer que possa empregá-lo. Sabido é que a liberdade de trabalho não é absoluta, mas relativa. No entanto, sequer relativa ela tem sido. Na verdade, quando se ausculta a realidade presente constata-se que ela tem inexistido.

8.2. **Desemprego**

Se não há medidas de proteção contra a dispensa formalmente estabelecidas e integralmente cumpridas surge o desemprego que se afigura como violação flagrante ao já analisado "direito ao trabalho".

O fenômeno do desemprego não foi sempre um fantasma a amedrontar a Humanidade. "Pelo contrário, não existia ele na Antigüidade clássica nem na Idade Média, passando a surgir no momento em que se instalou o mercantilismo..." (50)

Na verdade, a primeira notícia de desemprego significativo que se registra é o apontado por Thomas More, em 1516, em sua obra Utopia, quando, em massa, trabalhadores viram-se privados de seu emprego. A Revolução Industrial também acarretou alto índice de desemprego, caracterizando uma época de grande depressão.

Afiança Porto Carreiro que um dos motivos de o Nazismo ter conseguido grande adesão na Alemanha está em que "sua filosofia política prometia empregos para todos". (51)

Muitas são as teorias que existem acerca das causas do desemprego sobre as quais, entretanto, não se faz necessário deter, já que os enfoques dessas causas são sempre sob os aspectos econômicos e/ou sociológicos. O que de fato interessa ao âmbito da presente Monografia é deixar claro que se do ponto de vista jurídico não existirem medidas obstaculativas da demissão sem justa causa, o desemprego certamente continuará a existir.

A conseqüência óbvia da rescisão do contrato de trabalho é o desemprego, quando não haja mercado de trabalho para reabsorver essa mão-de-obra que se vê ociosa. Em verdade, o que se detecta na atualidade é que os Países, em sua grande maioria, enfrentam "uma defasagem entre a oferta e a demanda da força de trabalho, sendo aquela maior que esta". (52)

E para fazer face ao desemprego os Estados Modernos já se conscientizaram que têm de atuar em duas esferas, simultânea e conjuntamente: no combate ao desemprego já existente e na sua prevenção.

No combate, vê-se que o presente século foi fecundo no campo legislativo. Apenas exemplificativamente citem-se o "National Insurance Act", de 1911, o "Unemployment Insurance Act", de 1920, o "Unemployment Act", de 1934, o "Unemployment (Agriculture) Act", de 1936, e o "National Insurance and Industrial Injuries Act" de 1948, todos na Grã-Bretanha. Já nos Estados Unidos cite-se o "Federal Social Security Act", de 1935, que inaugurou um sistema federal-estadual de seguro-desemprego que foi, diga-se, modificado substancialmente em 1960. No Brasil, ressalte-se o advento da Lei nº 4.589, de 1964, que delineou linhas no trato da questão do desemprego. Após, a Lei nº 4.923, de 1965, estabeleceu todos os elementos necessários à solução do problema. (53)

O instrumento mais eficaz de combate ao desemprego involuntário tem sido o seguro-desemprego. A forma de custeio desse seguro, os requisitos básicos para receber o benefício, o tempo em que é devido, enfim, a sua regulamentação básica difere de País para País. No Brasil, o seguro-desemprego não existe de forma efetiva, estando ainda circunscrito a acanhados textos legais, o que tem provocado, com grande insistência, o pleito de sua real implantação.

A prevenção do desemprego assentar-se-á, basicamente, nas medidas de proteção contra a dispensa que existem (se é que existem!!) e nas que forem estipuladas pelo Poder Público.

É evidente, no entanto, que para estabelecer estas medidas há de ser levado em conta que o que se pretende inibir é o desemprego coletivo e não o individual, porque este sempre existiu no decorrer dos séculos e provavelmente continuará a existir. Além disso, hão de ser considerados os tipos de desemprego: sazonal, cíclico e normal. O que se objetivará inibir será o desemprego normal — "é a forma constante e inevitável do desemprego, em uma economia de mercado" — e o cíclico — "produzido pelas crises econômicas cícli-

(50) C. H. Porto Carreiro, Implicações Sócio-Jurídicas do Desemprego, pág. 301.

(51) Idem, pág. 306.

(52) Idem, pág. 301.

(53) Aiman Guerra Nogueira da Gama, Desemprego, págs. 81/89.

cas, afetadas pela depressão e pela recessão". Já o desemprego sazonal, que é aquele "produzido por situações normais da produção ou trabalho", ou seja, aquele que se relaciona a determinado trabalho que só é feito em parte do ano (plantio/colheita de safras agrícolas, por exemplo), é praticamente impossível evitar a sua existência. Isto porque há regiões que somente têm vida econômica ativa em parte do ano, devido ao tipo de atividade que exploram.

Se as conseqüências do desemprego têm sido o alcoolismo, as toxicomanias e a delinqüência dentre outras — isso no campo sociológico — somente medidas no campo jurídico poderão colaborar, surgindo como uma solução a curto, médio e longo prazo, para tão angustiante questão.

8.3. Subemprego

"Por mais que nos esforcemos para fazer uma nítida distinção entre desemprego e subemprego, sempre seu conceito se nos escapa por entre nossos dedos. É que o subemprego é irmão gêmeo do desemprego." (54)

Porto Carreiro ao utilizar essa figura metafórica dá a real idéia do subemprego. Pode-se dizer que o subempregado é aquele que tem um trabalho, seja com vínculo empregatício, seja como autônomo, que lhe propicia uma renda mensal, no mais das vezes, irrisória. As suas condições de trabalho são péssimas, a sua jornada de trabalho é excessiva e o salário miserável.

Por todos estes fatores o subempregado se apresenta como grande concorrente dos empregados e mesmo dos desempregados. Dos empregados, porque se sujeitam ao mesmo trabalho que estes executam, por salários bem mais baixos. Assim sendo, os patrões, que numa sociedade capitalista têm o objetivo primordial de lucro, preferem, evidentemente, dispensar os seus empregados e contratar um número menor de trabalhadores, para efetuar o mesmo trabalho, pagando menores salários. Dos desempregados, porque na medida em que as Empresas têm essa categoria híbrida dos subempregados não se interessam em contratar os desempregados, que continuam marginais no processo, chegando, no máximo, a ser, também, subempregados.

Já que não existem medidas efetivas de proteção contra a dispensa, o trabalhador, qualificado ou não qualificado, é sempre um candidato, em potencial, ao subemprego. Para não cair na categoria do desempregado, o trabalhador, ainda que com formação universitária, aceita "qualquer" trabalho.

O ciclo vicioso — e viciado — se completa in continenti: empregado — desempregado — subempregado.

9. As Medidas de Proteção Contra a Dispensa no Direito Comparado

9.1. Na Venezuela

O "Boletin del Instituto de Derecho Comparado" publicou a íntegra de três textos legais promulgados na Venezuela de relevante importância: o Decreto nº 61, de 28 de abril de 1974 que cuida do "Favorecimento de Actividades que Constituyan Mayores Fuentes de Empleo"; a "Ley contra Despidos Injustificados", de 31 de julho de 1974; e o Decreto nº 563, de 19 de novembro de 1974, que trata do "Reglamento de la Ley contra Despidos Injustificados". (55)

Pela análise do Decreto nº 61/74 verifica-se que dois foram os pontos básicos que o Governo visou normatizar. O primeiro foi estabelecer que a política de estímulos ao desenvolvimento, através da concessão de créditos e de isenções, se orientaria no sentido de favorecer as "actividades industriales, agroindustriales y agropecuarias que constituyan cuantitativamente y cualitativamente mayores fuentes de empleo". Vê-se que este foi um ato discricionário do Governo na viabilização da política de pleno emprego que pretendia implantar, ou seja, o Estado tinha privilégios em mãos — a concessão de créditos e isenções — e deles se utilizou para atingir alvo específico e prioritário que era a incrementação de fontes de emprego.

O segundo é que o Governo estabeleceu que não poderiam ser concedidos créditos ou isenções para reformas ou modificações em Empresas que implicassem em redução de sua capacidade empregadora. Percebe-se aqui a nítida preocupação governamental de não conceder créditos ou isenções para aquisição, por exemplo, de maquinário ou de qualquer tipo de avanço tecnológico que venha a substituir a mão-de-obra humana e, conseqüentemente, reduzir a capacidade empregadora das Empresas.

É evidente, no entanto, que o Governo venezuelano, cioso de que não poderia coibir frontalmente a utilização da tecnologia, ressalvou algumas exceções:

a) em casos em que seja anti-econômico não fazer a substituição de mão-de-obra por máquinas;

b) quando for para obtenção de altos níveis de produtividade;

---

(54) C. H. Porto Carreiro, Implicações Sócio-Jurídicas do Desemprego, pág. 326.

(55) Boletim n.ºs 7, 8 e 9 — julho, agosto e setembro — 1976.

c) quando for para competir com fatores produtivos externos.

Nestes casos haverá sempre a autorização do Poder Executivo através de "Contratos de Desenvolvimento" dos quais constará o compromisso das Empresas autorizadas de destinar parte substancial dos ganhos para incrementar a capacidade empregadora das regiões em que operem.

Depreende-se, portanto, que o Governo daquele País tomou medidas praticamente simultâneas em duas linhas distintas: fomentar a política de pleno emprego e cercear a dispensa injusta. Acerca desta última analisar-se-á a seguir.

Para maior facilidade de entendimento serão analisados conjuntamente a Lei contra Despedidas Injustificadas bem como o Decreto que a regulamentou.

Ambos os diplomas legais, além de terem sido elaborados dentro de perfeita técnica legislativa, são de redação clara e objetiva.

A proteção legal contra a dispensa sem justa causa atinge os chamados **trabalhadores permanentes** que, segundo o art. 2º do Decreto 563/74, são "aquellos que en virtud de un contrato, o por la naturaleza de la labor que realizan, prestan servicios durante lapsos determinados o indeterminados, en forma regular e ininterrumpida".

Neste conceito de trabalhadores permanentes estão incluídos os contratados por prazo indeterminado, de terminado por obra certa, desde que prestem serviços por mais de 3 três meses ininterruptos. Daí deduz-se que após este lapso de tempo o Empregado é estável pois somente poderá ser dispensado em caso de falta devidamente justificada.

Não estão protegidas, segundo o art. 12 da lei:

a) os trabalhadores contratados por tempo determinado quando expirado o seu prazo;

b) os contratados por obra certa já concluída;

c) os trabalhadores que tenham cargo de confiança ou que atuem como representantes do patrão;

d) os trabalhadores temporários que são "los que prestam servicios en determinadas épocas del año y en jornadas contínuas e ininterrumpidas, por lapsos que demarcam la labor que deben realizar". (Art. 3º do Decreto nº 563/74).

e) os trabalhadores eventuais ou ocasionais que são "los que realizan labores en forma irregular, no continua ni ordinaria y cuya relación de trabajo termina al concluir la labor encomendada". (Art. 4º do Decreto nº 563/74).

f) os domésticos.

Foi a própria Lei, pois, que excluiu expressamente os trabalhadores retro mencionados em decorrência da natureza do trabalho que executam.

Necessário se faz agora verificar quais Empresas estão sujeitas ao cumprimento dos Diplomas Legais:

a) as empresas ou estabelecimentos com mais de 10 empregados;

b) os órgãos federais, estaduais ou municipais cujos funcionários sejam regidos pela legislação do trabalho.

Todo o procedimento estipulado pela Lei contra a dispensa é objeto da competência das chamadas "Comissões Tripartidas" que podem ser de Primeira ou de Segunda Instância, ou ainda, "Comissões Tripartidas Especiais". A função básica dessas Comissões é qualificar as dispensas.

A composição faz-se da seguinte maneira: um representante do Ministério do Trabalho, um dos Patrões e outro dos Empregados. O representante do Ministério é de livre escolha do Executivo e será sempre o Presidente da Comissão. Os representantes dos patrões e empregados são designados pelo Ministério, de uma lista tríplice apresentada pelas respectivas organizações mais representativas de cada qual. Serão, também, designados suplentes que substituirão cada representante em sua impossibilidade temporária ou permanente. O mandato é de 3 (três) anos, exceto o do representante do Ministério, que tem o caráter de funcionário público, e, portanto, fica por prazo indeterminado podendo ser, no entanto, removido a qualquer tempo.

Estas e tantas outras especificidades que não se declinará por amor à síntese levam à conclusão de que as Comissões Tripartidas da Venezuela, que funcionam ao nível do Poder Executivo são, em muito, similares às Juntas de Conciliação e Julgamento, vinculadas ao Poder Judiciário, existentes no Brasil.

As atribuições das Comissões são estipuladas em Lei mas se resumem, basicamente: a) em apreciar as dispensas que o Empregador pretende fazer, vez que este lhes comunica antes de as efetivar. Mesmo que seja somente uma dispensa a ser efetuada, ainda assim há de ser informada à Comissão; e b) em atender às solicitações dos Empregados despedidos quanto à qualificação de suas respectivas dispensas.

Deixa-se de mencionar todo o trâmite processual de solicitação, citação, contestação, prazo, provas, recurso etc., vez que não far-se-ia mais que transcrever textos legais, o que não é, evidentemente, o objetivo do presente trabalho.

Aspecto que deve ser ressaltado é que se após a apreciação da Comissão esta concluir pela reincorporação determinando o pagamento dos dias que permaneceu o empregado sem trabalhar até aquela data, mas ainda assim o Empregador persistir na dispensa, deverá pagar indenização de antigüidade e o aviso prévio em dobro.

Mas, o mais interessante é que prevê a Lei a obrigatoriedade de o Empregador substituí-lo por outro, com salário não inferior ao percebido pelo Empregado despedido (artigo 6º).

Aqui reside uma das principais inovações desta Lei. Caso o Empregador queira mesma demitir o Empregado terá que onerar-se pagando as respectivas indenizações mas, mesmo assim, terá que admitir outro Empregado, não podendo reduzir a capacidade empregadora de sua Empresa. Também não poderá o Empregador pagar salário menor que o percebido pelo Empregado despedido o que impede, "ipso facto" que o Empregador demita para contratar outro com salários mais baixos, aliás, procedimento bastante usado pelos Empresários brasileiros.

Outro aspecto interessante previsto pela Lei é a possibilidade de demissão sem justa causa, quando por necessidades técnicas ou econômicas da Empresa fizer-se imprescindível a redução de pessoal. Nesta hipótese deve o Empregador dirigir-se à Comissão Tripartida expondo as razões que, a seu juízo, justificam seu pedido. Esta poderá designar "experts" que o assessorem, quando julgar necessário, bem como solicitar informações, que o Empregador deverá fornecer. Interessante ressaltar, ainda, que caso os Empregados estejam "ejerciendo sus derechos de organización y contratación colectiva" (art. 7º) não poderá o Empregador solicitar a redução de pessoal. A intenção do legislador evidentemente foi a de impedir que o Empregador, por pressão psicológica ou até como revanchismo, agisse de forma a obstacular o exercício de direitos legítimos dos Empregados.

Há, ainda, a norma de que o Empregador deverá, em caso de redução de pessoal, procurar manter os Empregados que reúnam condições de maior capacidade, que sejam de nacionalidade venezuelana, que sejam mais antigos no serviço e que tenham maiores encargos familiares (parágrafo único do artigo 36 do Decreto nº 563/74).

Esta análise demonstrou que ao nível formal a Venezuela já possui instrumentos legais de inegável valor na previsão de medidas de proteção contra a dispensa.

Não foi possível averiguar, apesar das tentativas, se houve alteração nos textos legais, bem como não é do nosso conhecimento como vem sendo a execução prática, naquele País, destes instrumentos.

Mas o que ficou, como ponto pacífico, é que houve um avanço significativo no ordenamento jurídico da Venezuela, que devemos "imitar".

9.2. Na República Federal de Alemanha

Após 1914, as atenções voltaram-se, de forma rigorosa, para a manutenção e o aprimoramento do instituto da estabilidade.

Mas, foi após a reforma legislativa adotada em 1951 e 1952 que o instituto chegou à sua maturidade, vez que estabeleceu-se que somente é lícita a dispensa do trabalhador socialmente justificada.

O Direito Alemão abandonou, segundo Hueck e Nipperdey "o dogma anteriormente dominante da liberdade de despedida por parte do empregador, plasmando-se a idéia de uma proteção geral duradoura da relação de trabalho. Certo é que a lei não condiciona, diretamente, a validade da despedida à existência de certas causas, porém declara juridicamente ineficaz a despedida socialmente injustificada e determina, ademais, que assim se entende a que não cumpre certos requisitos que o empregador deve provar" (56)

No entanto, apesar da afirmativa supra a Lei Alemã condiciona, sim, a validade da despedida à existência de certas causas, "data venia". É que faz-se necessário que a dispensa diga respeito à pessoa do trabalhador — se ele é inapto ou desonesto, por exemplo — à conduta do Empregado — se ele comete faltas disciplinares, se é infreqüente, se apresenta-se ao serviço embriagado, por exemplo — ou às necessidades urgentes da Empresa — caso esteja ela se automatizando, por exemplo.

Assim sendo, para que a dispensa seja considerada socialmente justificada há de estar vinculada a um destes três fatores: à pessoa do trabalhador, à sua conduta ou às necessidades da Empresa.

Analisando este aspecto diz Amauri Mascaro que "trata-se de um conceito suficientemente flexível e que permite o enquadramento de inúmeras hipóteses de tal modo que subsiste suporte para o afastamento do trabalhador em decorrência de razões pertinentes à sua própria esfera, como também fica resguardado o interesse da produção e que não pode, mesmo, ser descuidado". (57)

Ressalte-se, ainda, que para que o trabalhador esteja amparado por este dispositivo — "só é lí-

---

(56) **apud Sussekind, in A Convenção da OIT sobre Despedida Arbitrária, pág. 1.429.**

(57) **Dispensa de Empregado... 2.ª Parte, pág. 1.341.**

cita uma dispensa socialmente justificada" — há certos pré-requisitos que devem ser atendidos:

1º) que o empregado possua, pelo menos, 20 (vinte) anos de idade;

2º) que tenha, no mínimo, seis meses de serviços ininterruptos, prestados ao mesmo Empregador;

3º) que a Empresa ou o Estabelecimento em que trabalhe tenha mais de 5 (cinco) empregados.

O Empregado despedido, que julgar não ser a sua dispensa socialmente justificada terá um prazo de 3 (três) semanas para pleitear junto ao Tribunal do Trabalho a sua nulidade. Caso o Tribunal decida pela procedência do pedido determinará a reintegração, quando poderá o Empregado optar pelo recebimento de uma indenização, se assim preferir.

Ao Empregador também é conferida a faculdade de requerer a conversão da reintegração em pagamento de indenização, pedido que será devidamente apreciado pelo Tribunal.

Há que se ressaltar, também, o relevante papel que têm os Conselhos de Empresa, que são órgãos administrativos dentro da própria Empresa, por cujo crivo passam sempre as dispensas que serão efetuadas, sejam elas coletivas ou individuais.

9.3. Na França

Já no Direito Francês, após 1973, a dispensa individual do trabalhador somente poderá ocorrer se houver uma causa **real e séria**. Veja-se que dois são os requisitos e para que a dispensa possa ser efetivada ambos hão de ser atendidos.

Consoante define Amauri Mascaro, analisando a Lei Francesa. "causa real é uma evidência objetiva, exterior às suposições do empregador, existente não na imaginação deste, mas no mundo exterior". (58)

Causa séria, por sua vez, é "uma causa revestida de uma certa gravidade, que torna impossível, sem prejuízos à empresa, a continuidade do contrato de trabalho e que torna necessária a dispensa". Tal definição foi dada pelo Ministério do Trabalho da França.

Verifica-se, portanto, que dois elementos hão de estar presentes para que a dispensa possa ocorrer: um, que é a causa real, que é palpável e tangível, e outro que é a causa séria, que é de cunho psicológico mas relevante. Ambas impossibilitam que o contrato de trabalho subsista sem que ocasione graves prejuízos ao Empregado e Empregador.

Caso o Empregador efetue a dispensa, o Empregado pode recorrer aos Tribunais do Trabalho para verificação da regularidade ou não da dispensa. Se os requisotos legais tiverem sido respeitados, justificada está a dispensa, podendo os Tribunais assegurar ou não uma indenização.

Em caso de dispensa **coletiva** esta somente poderá ocorrer por motivo econômico. Muito se discutiu na França, segundo Mascaro, o que seria motivo econômico e surgiram, basicamente, duas correntes. Uma que entende que "é o constrangimento insustentável que a situação do mercado exerce sobre o empregador". Outra que acha que é aquele que incita o empregador a uma reorganização da empresa tendo em vista o aumento do lucro." (59)

Daí depreende-se que o motivo econômico diz respeito à Empresa especificamente e, por isso, todo um procedimento formal, com várias fases definidas no âmbito administrativo, há de ser vencido para que a dispensa possa se concretizar. Uma vez concretizada, poderá ainda a dispensa ser submetida à apreciação judicial.

9.4. Na Espanha

Roberto Pérez Paton em seu artigo "La Estabilidad en el Empleo y sus Garantias (Estudio de Derecho Comparado)", publicado em 1965, analisa o Direito Espanhol.

Também na Espanha há previsibilidade da dispensa sem justa causa no art. 81 da Lei de Contrato de Trabalho de 1944. É considerada como forma de proteção contra a dispensa a obrigatoriedade de o Empregador indenizar o Empregado, cujo "quantum" é estabelecido pelo Juiz do Trabalho, observadas certas variáveis, quais sejam, a facilidade ou a dificuldade que o Empregado terá de encontrar outro emprego adequado, os seus encargos familiares e o seu tempo de serviço na Empresa, dentre outros.

Também a obrigação de reintegrar o Empregado é considerada, segundo Paton, medida de proteção, já que a opção em Empresas com mais de 50 (cinqüenta) Empregados é do próprio Empregado e, apenas em número abaixo deste, é que a opção passa a ser do Empresário. Mas, mesmo quando o Empregado prefere a sua reintegração pode o Empregador, se não quer readmitir empregado considerado indesejável, recorrer em processo autônomo, à Justiça do Trabalho para pleitear a conversão da readmissão obrigatória em

---

(58) Amauri Mascaro Nascimento, Dispensa do Empregado... 2ª Parte, pág. 1.348.

(59) Idem, pág. 1.349.

nova indenização, que acresce à outra indenização acaso já deferida, quando da anulação da dispensa e conseqüente ordenação da readmissão. Esta nova indenização pode ser no importe correspondente a 6 (seis) meses ou até 4 (quatro) anos de salário.

Daí depreende-se que o que o Direito Espanhol considera como medidas de proteção contra a dispensa, na verdade não o são.

10. A OIT e a Despedida Arbitrária

A Organização Internacional do Trabalho desde 1963 vem se preocupando em coibir a despedida arbitrária. Neste mesmo ano foi expendida a **Recomendação** nº 119 que teve como norma fundamental:

"Não se deve proceder à terminação da relação de trabalho, a menos que exista uma causa justificada relacionada com a capacidade ou a conduta do trabalhador ou se baseie nas necessidades do funcionamento da empresa, do estabelecimento ou do serviço." (60)

Apesar de esta Recomendação ter influenciado grandemente a legislação de vários Países, membros da OIT, na prática, sentiu o Conselho de Administração necessidade de reincluir o assunto, objeto da Recomendação, na pauta da Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 1981.

Para tanto foi preparado estudo comparativo que subsidiasse as discussões acerca da "Terminação da relação de trabalho por iniciativa do Empregador".

Da Conferência saíram dois documentos importantes: a **Convenção nº** 158 que é "um tratado multilateral aberto à ratificação dos Estados-membros da OIT" e que "contém normas gerais e, por vezes, flexíveis", e a **Recomendação nº 166** que "complementa a Convenção em vários pontos e sugere a adoção de algumas medidas destinadas à efetivação dos direitos nela previstos". (61)

Apenas a título informativo deve-se dizer que o Brasil é membro da OIT e, apesar de a delegação governamental brasileira ter votado contrariamente à aprovação da Convenção, está obrigado a submeter ao Congresso Nacional — órgão competente para a ratificação — tanto a Convenção quanto a Recomendação.

Mas, na verdade, parece que estes dois documentos nada mais fizeram que repetir, com alguns poucos acréscimos, a Recomendação nº 119, de 1963.

(60) Sussekind, A Convenção da OIT sobre Despedida Arbitrária, pág. 1.430.

(61) Idem, ibidem.

O fundamental, no entanto, é que o artigo 4º da Convenção, repetindo a Recomendação nº 119, estabeleceu que "não se porá fim à relação de trabalho de um trabalhador, a menos que exista para isto uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou sua conduta ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço."

Portanto, apenas três seriam os fatores autorizativos da dispensa:

a) incapacidade do Empregado para cumprir o trabalho;

b) conduta inadequada por parte do Empregado;

c) motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos da Empresa.

Aliás, diga-se, já há Países, como é o caso da República Federal da Alemanha, que adotavam, mesmo antes da Convenção nº 158, tais diretrizes.

Vê-se, portanto, que o Órgão Internacional fixou as linhas mestras para inviabilizar a despedida arbitrária por parte do Empregador. Bastaria que os Países as obedecessem para dar-se um grande passo no Direito do Trabalho em todo o mundo, viabilizando a garantia de emprego aos trabalhadores.

Sem novidades, portanto, a Convenção 158 e a Recomendação 166, espera-se que a OIT exija dos Países que as ratificaram o efetivo cumprimento daquelas disposições.

III — CONCLUSÃO

A extinção do contrato de trabalho não é um problema individual, mas sim coletivo. Esta é a **primeira** inferência. Explicitando-a, necessário é dizer que a despedida do Empregado não acarreta dificuldades apenas circunscritas a ele e à sua família, mas sim a toda a sociedade, de uma maneira geral. Uma vez demitido, o Empregado, que não recebe mais salários, deixa de ter poder aquisitivo e, portanto, não é mais um consumidor o que afeta indiretamente a todo o sistema de produção de um País. Ademais, quando há a possibilidade de o Empregador demitir sem justa causa, indiscriminadamente, e sem qualquer parâmetro legal cerceador desse direito inerente ao Empresário, o índice de demissões é sempre bastante alto, pode-se dizer mesmo, em larga escala, o que significa afirmar que a despedida do trabalhador é um problema coletivo — seja porque atinge à coletividade dos trabalhadores; seja porque atinge à sociedade: ente coletivo. Guillermo Gonzales Rosales, jurista peruano, em seu artigo "La Estabilidad en el Empleo y la Legislación Comparada"

insinua a conclusão supra, sem, no entanto, minudenciar a questão.

Há uma tendência de os Países extinguirem a possibilidade de dispensa sem justa causa. Esta a **segunda** inferência. Ninguém mais contesta ter o trabalho uma hierarquia de um direito inerente à pessoa humana. mesma forma, todos reconhecem a função social do trabalho. Também é ponto pacífico que vem ocorrendo, gradualmente, uma revalorização jurídico-política do trabalho. Além disso, o trabalho não é apenas uma exigência de ordem econômica, mas o é também moral, saindo da órbita patrimonial para alcançar a da dignidade humana.

Todos estes pontos ressaltados acima e ainda outros apontados no curso do presente trabalho levam à conclusão de que os ordenamentos jurídicos caminham para que as hipóteses permissivas da despedida do Empregado fiquem rigorosamente adstritas a previsões legais.

Neste sentido, a Alemanha Ocidental, a França e a Venezuela são os Países que mais adiantaram-se, conforme foi demonstrado no corpo deste Estudo.

Poder-se-ia dizer que a possibilidade de dispensa livre — sem justa causa — é uma das maiores injustiças institucionalizadas, na medida em que está prevista na Lei Trabalhista.

As medidas de proteção contra a dispensa constituem provavelmente, o instituto emergente do presente século. Esta a **terceira** inferência.

Até agora, as medidas de proteção contra a dispensa foram sempre consubstanciadas em indenizações. Chegamos à conclusão de que estas são pseudo medidas, aliás conforme demonstrado.

Ora, o emprego para os trabalhadores não representa, apenas e unicamente, dinheiro ou fonte de renda. É muito mais que isso: é tranqüilidade para o presente e para o futuro. Ao lado disso, verifica-se que os ônus legais estabelecidos como uma pseudo medida, repita-se, são inteiramente suportados pelo Empregador, que já se familiarizou com eles.

Outras medidas foram sugeridas no decorrer deste Trabalho, fruto de elucubrações e meditações pessoais. Talvez também sejam de eficácia, mas já serão mais alguns obstáculos a que o Empregador terá que vencer para despedir o Empregado.

D todas as medidas analisadas, a estabilidade fixou-se como sendo a mais eficiente. Evidente que não se está referindo à estabilidade provisória que tem a empregada gestante, o dirigente sindical, o membro eleito da CIPA, que existe em quase todas as legislações. Refere-se à estabilidade absoluta, ou seja, aquela adquirida após um certo lapso de tempo de serviço, que no Brasil está expressa na estabilidade decenal, que foi criticada e também objeto de algumas sugestões.

A estabilidade, como sendo uma das medidas de proteção contra a dispensa, ocupa, significativamente, o continente jurídico-social do mundo. Eis a **quarta**.

Oscar Ermida Uriarte intitulou, de forma bastante curiosa, o seu artigo: "La Estabilidad: Su Protección Real o Ficticia?" Esta mesma interrogação acompanhou o início, o desenvolvimento e o desfecho do presente trabalho.

Pôde-se concluir que em alguns Países a estabilidade vige realmente. Em outros, apenas no Direito Positivo. Foi o próprio Uriarte que, a certa altura, assim se expressou:

> "...el derecho del trabajo se inclina por la estabilidad, contiuidad e permanencia; pero esto, hoy por hoy, es sólo una tendencia. Tendencia firme, pero aún no cristalizada — en cuanto subsisten, y talvez subsistirán simpre, algumas causas de extinción". (62)

Pode-se alinhavar com Mario de La Cueva quando diz que:

> "la vida, venimos de comprobarlo, ha impuesto a un nuevo derecho y está creando constantemente nuevas instituciones; una de ellas es **el principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos** y ninguna la supera en importancia, pues ha llegado a ser algo así como una pieza maestra y la base indispensable de la seguridad social." (63)

O desemprego e o subemprego são as conseqüências mais visíveis e degradantes da inexistência de reais medidas de proteção contra a dispensa. Eis a **quinta**.

Estas anomalias sociais são fantasmas onipresentes e onipotentes na maior parte dos Países. Rondam a todos os trabalhadores, sejam novos ou velhos, qualificados ou não, casados ou não, percebam saláris altos ou baixos...

Repetindo Paul Durand e A. Vitú "a permanência no emprego contribui para a dignidade da pessoa humana, dando-lhe uma perspectiva mais firme para o futuro, atenuando-lhe o sentimento de insegurança que é uma das notas marcantes da psicologia da classe operária". (64)

Do ponto de vista sociológico, o trabalhador, enquanto pessoa humana, "não pode estar sujei-

---

(62) in Revista dos Tribunais, pág. 6/7.

(63) La Estabilidad en el Empleo in Revista de Derecho, pág. 32.

(64) apud Evaristo de Morais Filho.

to a uma constante e ameaçadora insegurança". (65) Eis a sexta.

Com a evolução da concepção ideológica acerca do trabalho, antes limitado ao escravo-coisa e hoje vinculado ao homem-dignidade, não pode mais o ser humano estar à margem da segurança social.

Hegel, segundo alguns, foi o primeiro filósofo moderno a refletir sobre o trabalho e seu significado na autoformação e humanização do homem. (66)

Assim sendo, a insegurança quanto à manutenção de seu emprego, a ciência de saber-se ao sabor do capricho do Empregador, fazem com que o Empregado seja diretamente atingido, inclusive em sua produtividade. A sua família, os seus colegas de serviço e os seus amigos são os que mais diretamente se vêem contaminados por essa mesma insegurança que passa a macular as relações interpessoais e interprofissionais. A sociedade, como um todo, será de resto atingida seja pela busca de drogas e álcool que faça o Empregado "esquecer-se", ainda que temporariamente, de sua insegurança, seja pela tensão coletiva que se pressente no ar, geradora exímia do processo de alienação do trabalhador, sem se ater aqui ao conceito marxista.

Há necessidade premente de estimular--se o pleno emprego. Eis a **sétima.**

Quando J. M. Keynes afirmou em sua obra **The General Theory of Employment, Interest and Money** que o pleno emprego é uma "situação tão rara quanto efêmera" (67) anteviu a situação caótica que se vive hoje.

Todas as Nações preocupam-se em estimular a política de emprego e, para tanto, há a necessidade de um sério planejamento por parte das Empresas privadas como também, e principalmente, do Governo. Este deveria criar as Agências de Colocação em Emprego e incentivar seja através de redução tributária, seja através de incentivos específicos, a criação de novos empregos nas empresas particulares. O próprio Estado deveria, por sua vez, abrir frentes de trabalho com o que possibilitaria novos empregos ao tempo em que o Estado faria obras públicas necessárias, tais como construção e pavimentação de estradas rodoviárias e ferroviárias, feitura de saneamentos básicos etc.

(65) Inácio Strieder, em "Uma perspectiva teológica do trabalho", **in** Revista Symposium, pág. 35.

(66) Giuseppe Staccone, em A Filosofia do Trabalho, **in** R. Symposium, pág. 77.

(67) **apud** C. H. Porto Carreiro, Implicações Sócio-Jurídicas do Desemprego, pág. 321.

Não é, evidentemente, pretensão desse trabalho demonstrar como fazer uma política de pleno emprego. Mas é imprescindível aqui deixar registrado que as medidas de proteção contra a dispensa somente terão razão de existir caso haja uma política real de pleno emprego, sem o que serão medidas inócuas e condenadas a ser letra morta.

Porto Carreiro não é otimista nesse sentido. Afirma que "buscar-se o pleno emprego num sistema que predomina o capital privado é mais que utópico; **é impossível** uma vez que o desemprego é da essência (e não da aparência) desse sistema". (68)

IV — BIBLIOGRAFIA

— ARAÚJO, Antônio. Estabilidade e Fundo de Garantia. **in** Revista do Curso de Direio da Universidade Federal do Ceará. Vol. XXI. Nº 2. Fortaleza. Jul/Dez. 1980.

— BACA, José Montenegro. Exclusiones del Amparo de la Estabilidad en el Empleo. **in** Revista do TRT — 8 Região. Ano IV. Nº 7. Gráfica Falangola Editora Ltda. Belém — Pará. Julho/Dezembro 1971.

— Direito ao Trabalho, Direito de Trabalhar, Liberdade de Trabalho e Obrigação de Trabalhar. **in** Revista LTr. Vol. 44. São Paulo. 1980.

— BARBAGELATA, Héctor Hugo. Anotaciones sobre la Estabilidad en el Empleo. **in** Revista do TRT — 8ª Região. Vol. 11. Nº 21. GRAFISA — Cia. Gráfica e Editora Globo. Belém — Pará. Jul/Dez. 1978.

— BEVILACQUA, Clóvis. Teoria Geral. 2ª ed. Livraria Francisco Alves. Rio de Janeiro. 1929.

— CASTELLÕES, Paulo A. G. Falci. A Proteção ao Trabalho na Declaração Universal dos Direitos Humanos. **in** Revista TABULE da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora. Ano II. Nº 2.

— CATHARINO, José Martins. A obrigação de trabalhar, oriunda do Contrato de Emprego. **in** Revista de Direito Civil. Nº 32.

— CESARINO JÚNIOR, A. F. Inoperância da Legislação Brasileira do Trabalho. **in** Revista do TRT — 8ª Região. Vol. 1o. Nº 26. Belém — Pará. Jan/Jun. 1981.

— Estabilidade e Fundo de Garantia. 1ª ed. — Forense. 1968.

— CHIRINOS, Bernabé L. La Estabilidad en el Derecho Mexicano. Concepto. Antecedentes. Importancia Jurídica y Social. **in** Revista Derecho

(68) **Implicações Scio-Jurídicas do Desemprego, pág.**

del Trabajo. Año XLII. Nº 1. Ediciones La Ley. Enero 1982.

— CORRÊA, Alcione Niederauer. Fundo de Garantia e Limitações à Despedida. in Revista Vox Juris Trabalhista. Ano IX. Nº 100. Sugestões Literárias S.A. São Paulo. Abril 1980.

— DAVILA, Fabian Jaramillo. La Estabilidad en el Empleo. in Revista del Instituto de Derecho del Trabajo e Investigaciones Sociales. Nºs 23-24 — Año XIV. Quito — Equador. Enero/diciembre 1977.

— DAVILA, Fabian Jaramillo y PATINO, Eulalia Galarza. La Estabilidad en la Legislaciones de Los Paises del Pacto Andino. in Revista del Instituto de Derecho del Trabajo e Investigaciones Sociales. Nº 18 — Año X. Quito — Equador. Julio/diciembre 1974.

— DE LA CUEVA, Mario. La Estabilidad en el Empleo. in Revista de Derecho. Nº 50. UMSA. Departo de Publicaciones de la Facultad de Derecho, Ciencias Politicas y Sociales. La Paz — Bolívia. Enero/abril 1966.

— FIGUEIRÊDO, Sara Ramos de. Estabilidade. in Revista de Informação Legislativa. Vol. 10. Senado Federal. Subsecretaria de Edições Técnicas. Brasília. Junho/1996.

— GAMA, Aiman Guerra Nogueira da. Desemprego. in Revista de Informação Legislativa. Ano 3 — Nº 9. Senado Federal. Subsecretaria de Edições Técnicas. Brasília. Jan/mar. 1966.

— GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. Forense. 1968.

— GONZALEZ, Ismal. Estabilidade com Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. in Revista Jurídica da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Vol. 1. Março 1983.

— KATZ, Ernesto R. La Estabilidad en el Derecho. Edições Depalma. Buenos Aires. 1977.

— LIMA, Albino. Desemprego no Brasil e no Mundo, as Gravíssimas Conseqüências do "Paro Forzoso". in TABULE Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora. Ano IX. Nº 11. Dezembro 1982.

— LUSTOSA SOBRINHO, Joaquim. O Trabalhador de Ontem e o de Hoje. in Revista Vox Juris Trabalhista. Vol. 43. Sugestões Literárias S.A. São Paulo. Julho de 1975.

— MARANHAO, Délio, SUSSEKIND, Arnaldo e VIANNA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. 4ª ed. Livraria Freitas Bastos S.A. Vol. II. 1967.

— MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Despensa do Empregado: Direito Comparado e Perspectivas Brasileiras.

— Primeira Parte in Revista LTr. Vol. 44. Nº 10. São Paulo. Outubro 1980.

— Segunda Parte in Revista LTr. Vol. 44. Nº 11. São Paulo. Novembro 1980.

— Terceira Parte in Revista LTr. Vol. 44. Nº 12. São Paulo. Dezembro 1980.

— MATTIA, Fábio Maria de. Direitos da Personalidade: Aspectos Gerais. in Revista Forense. Vol. 262. Rio de Janeiro.

— MAZEAUD, Henri y Léon et MAZEAUD, Jean. Lecciones de Derecho Civil, Parte Primeira, volumen II. Ediciones Juridicas Europa-América. Buenos Aires. 1959.

— PASSOS, Edésio. Garantia de Emprego e o Combate ao Desemprego. in Revista Trabalhista Brasileira. Ano I. Nº 8. Agosto 1984.

— PATON, Roberto Pérez. La Estabilidad en el Empleo y sus Garantias (Estudo de Derecho Comparado). in Revista de Derecho. Nºs 48-49. UMSA — Departo. de Publicaciones de la Facultad de Derecho, Ciencias Politicas y Sociales. La Paz — Bolívia. Enero/diciembre 1965.

— PORTO CARREIRO, C. H. Implicações Sócio-Jurídicas do Desemprego. in Revista de Informação Legislativa. Ano 20. Nº 80. Senado Federal. Subsecretaria de Edições Técnicas. Brasília. Outubro/dezembro 1983.

— PRADO, Roberto Barreto. Tratado de Direito do Trabalho. Vols. I e II. 1ª ed. Editora Revista dos Tribunais. 1967.

— RIBEIRO DE VILHENA, Paulo Emílio. Modelo de Sistema de Garantia de Emprego no Brasil. in Revista de Informação Legislativa. Ano 18. Nº 72. Senado Federal. Subsecretaria de Edições Técnicas. Brasília. Out./Dez. 1981.

— ROLLEMBERG, Francisco Guimarães. O Trabalhismo Brasileiro e seus Problemas Atuais. in Revista do Curso de Direito da Universidade Federal de Uberlândia. Vol. 13. Nºs 1/2. 1984.

— ROMITA, Arion. Fundo de Garantia e Estabilidade — Coexistência. in Revista LTr. Vol. 44. Nº 1. São Paulo. Janeiro 1980.

— ROSALES, Guillermo Gonzalez. La Estabilidad en el Empleo y la Legislacion Comparata. in Revista del Instituto de Derecho del Trabajo e Investigaciones Sociales. Año XII. Nºs 21/22. Quito — Equador. Enero/Diciembre 1976.

— RUBINSTEIN, Santiago J. El Subsidio por Desempleo como Plan de Emergencia Social (Co-

mentario a la ley 22.752). in Revista Derecho del Trabajo. Año XLIII. Nº 4. Ediciones La Ley. Buenos Aires — Argentina. Abril 1983.

— El Derecho de Trabajar en las distintas Constituciones. in Revista Derecho del Trabajo. Año XLIII. Nº 2. Ediciones La Ley. Buenos Aires — Argentina. Febrero 1983.

— RUFFINO, José Fernandes da Câmara Canto. Integração dos Institutos da Estabilidade e do Fundo de Garantia. in Revista do TRT — 4ª Região. Ano III. Nº 4. Porto Alegre — Rio Grande do Sul. 1969.

— RUSSOMANO, Mozart Victor. Contratação Temporária e Política de Emprego. in Revista Trabalhista Brasileira. Ano 1. Vol. O. São Paulo. Setembro 1983.

— SANTOS, Roberto. Despedida Arbitrária e Tutela do Emprego: Mudanças Requeridas. in Revista LTr. Vol. 47. Nº 5. São Paulo. Maio 1983.

— SCHLEMMER, Iria. Preparação para o trabalho... Preparação para a vida. in Veritas — Revista Trimestral de Cultura Geral da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Vol. 29. Nº 116. Porto Alegre. Dez./1984.

— STACCONE, Giuseppe. A Filosofia do Trabalho". in Revista Symposium da Universidade Católica de Pernambuco. Vol. 25, nº 2, 1983.

— STRIEDER, Inácio. Uma perspectiva teológica do trabalho. in Revista Symposium da Universidade Católica de Pernambuco. Vol. 24. Nº 2. 1982.

— SUSSEKIND, Arnaldo. A Convenção da OIT sobre Despedida Arbitrária. in LTr. Vol. 46. Nº 12. São Paulo. Dezembro 1982.

— TAGLIALEGNA, Aldon. FGTS.: O Canto da Sereia. in Revista do Curso de Direito da Universidade Federal de Uberlândia. Vol. 1. Nº 2. 2º Semestre 1972.

— TOSTES MALTA, Christovão Piragibe. Rudimentos de Direito do Trabalho. 1ª ed. — Edições Trabalhistas S.A. 1966.

— URIARTE, Oscar Ermida. La Estabilidode: ?Su Proteccion Real ou Ficticia? in Revista de Direito do Trabalho. Ano 7. Nº 39. Editora Revista dos Tribunais. Set./Out. 1982.

— VIALARD, Antonio Vázquez. La Justificacion de la Reduccion total o parcial de la Responsabilidad Indemnizatoria del Empleador en los casos de Despido por causa de Crisis de la Empresa. in Revista Derecho del Trabajo. Año XLIII. Nº 3. Ediciones La Ley. Buenos Aires — Argentina. Marzo 1983.

— DOCUMENTOS

— Textos de Lei e Decreto Venezuelanos. in Boletin del Instituto de Derecho Comparado. Ministério da Justiça. Consultoria Jurídica. Nºs 7/8/9. Caracas — Venezuela. Agosto/Septiembre. 1976.

— Simpósio sobre Estabilidade, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Política Sindical. in Revista do Curso de Direito da Universidade Federal de Uberlândia. Vol. 10. Nºs 1/2. 1981.

Belo Horizonte, 10 de dezembro de 1985